

CAI

MI300

-1991

C56

Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Consultations

in preparation for the review
of the Employment Equity Act



3 1761 11767820 1

Employment Equity

Canada



LM-170/12/91



Table of Contents

CAI
MI 300
- 1991
C56


I.	Introduction	3
II.	The Value of Equity Legislation	5
III.	Coverage	10
IV.	Employment Equity Plans, Goals, and Timetables	15
V.	Role of Unions	22
VI.	Reporting Requirements	26
VII.	Enforcement of the Act	32
VIII.	Responsibility for the Act	38
IX.	Identification of Designated Group Members	42
X.	Other Recommendations	46
XI.	Consultations and Participants	49

Produced by Public Affairs
Employment and Immigration Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat. No. MP43-263/1992

ISBN 0-662-58763-4



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117678201>

Introduction

A Dialogue with Canadians

This report is a summary of the many diverse views of Canadians who took part in a consultation process to develop and express their opinions on the Employment Equity Act.

During those consultations, Employment and Immigration Canada (EIC) was able to gather a considerable amount of information from the many interested parties who are most closely affected by the legislation, including employers, employer and labour organizations, designated group representatives and their associations.

This report is the result of a series of meetings across Canada and the 68 written submissions we received. Altogether, this information forms a record that will be, we trust, of considerable value to the parliamentary committee reviewing the Act.

The report is not a blueprint for change based on consensus; rather it reflects a range of viewpoints that came from this dialogue. Although it was necessary to summarize many diverse views and opinions, every effort was made to ensure this report reflects the true spirit and intent of these consultations as accurately as possible.

Our goal was to present a balanced picture of the views of all groups. It is important to note, however, that not every stakeholder addressed all issues contained in the EIC discussion paper; some groups responded only to those issues that directly concern them. Moreover,

the viewpoint of designated groups tended, for the most part, to be presented in one overall submission made on behalf of over fifty organizations. Submissions from employers, however, represented more individual concerns. This difference should be considered when reading the report.

We noted that none of the stakeholder groups question the validity of the Employment Equity Act nor its goals. For the most part, however, there is a significant body of opinion on six key issues that were identified in the EIC discussion paper: Coverage of the Act; Employment Equity Plans, Goals and Timetables; Role of Unions; Reporting Requirements; Monitoring and Enforcement; and finally, Administration of the Act. This report summarizes the different views expressed on these issues throughout the consultations. It also contains various other suggestions by the stakeholders that may be of value to the parliamentary committee.

Quite apart from the ideas presented in the report, the consultation process itself has served an important function. Our meetings across Canada stimulated debate among people who have a high level of interest in employment equity issues. At the same time, the meetings and the large number of thoughtful briefs we received gave us a valuable opportunity to learn their opinions and ideas.

We hope that the parliamentary committee will find this report informative and useful.

|| The Value of Equity Legislation

The purpose of this Act is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada, by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way, but also requires special measures and the accommodation of differences.

- **Employment Equity Act, Section 2**

All participants expressed in the consultation process strong support for the goals and principles of both the Employment Equity Act and the Federal Contractors Program. In spite of the broad range of opinions on ways to improve the Employment Equity Act, participants agree that legislation is necessary.

Does the Act Work?

This was a central question in the discussion paper circulated to stakeholders as the basis for consultation. Comments from the participants who considered this question clearly indicate that many complex issues must first be considered before an accurate idea of the effectiveness of the legislation can be obtained.

The Employer Viewpoint

Several employers expressed their commitment to implementing employment equity programs in the workplace and several submissions noted the benefits of employment equity. For example, Saskatchewan Telecommunications noted that employment equity can contribute to good business: "The changing demographics of the marketplace make it clear that corporations cannot survive by hiring

from the same rapidly diminishing segment of the population as they have done in the past.”

In general, employers have told us that the Employment Equity Act is not only working, but making some gains. A submission by the Canadian Bankers Association noted that, “The Employment Equity Act has begun to stimulate fundamental changes in Canada’s labour market and in the work forces of federally regulated employers.”

While employers said the legislation is producing results, their submissions also emphasized the need for a reasonable amount of time to allow significant change to occur.

The Viewpoint of Designated Groups

Many designated groups want the Act improved. They express the opinion that employment equity programs are not working well because there has not been sufficient change to designated group members representation. As noted in a submission from the Canadian Advisory Council on the Status of Women: “The failure of the Employment Equity Act and the Federal Contractors Program to provide for even modest improvements is the result of a number of deficiencies in the legislation: the emphasis on process rather than results, the narrow definition of employment equity and ineffective enforcement.”

...for the most part, the Employment Equity Act is an effective piece of legislation which has produced results... These gains were small, admittedly, but they occurred in a year of relatively slow economic growth. A handful of Canadian employers cannot in three years change the composition of a work force which has evolved over two hundred years. We believe that employment equity is working, and that responsible employers are trying hard to bring about change.

- Canadian Telecommunications Companies

We feel the current Act is not working, as evidenced by the lack of significant change for designated groups, and especially for people with disabilities...

- Ontario Advisory Council for Disabled Persons

It is now clear that voluntary employment equity does not work ... a simple 'best efforts' approach assures only the most minimal change.

- National Employment Equity Network

We applaud the federal government's initiative in developing legislation which puts this country at the forefront...

**- Canadian Rehabilitation
Council for the Disabled**

...the provisions of the Employment Equity Act have served to raise awareness of economic inequity and have provided hard evidence to illustrate community concerns about workplace representation.

**- Ontario Council of Agencies Serving
Immigrants (OCASI)**

Employers alone cannot achieve employment equity. Employers want to be part of the solution in partnership with government, unions and employee representatives, educational institutions, and designated group organizations.

**- Business Council of
British Columbia**

One important benefit of the Act, however, is much higher public awareness of employment equity issues.

Another benefit seen by designated groups is the growth of solid data on the representation of designated group members in employers' work forces.

How Is Success Measured?

Several participants commented on the need for more information and research on how to measure success in order to determine whether or not the Act is working. Designated groups, employers and labour organizations agreed on the need to include both qualitative and quantitative information when evaluating progress.

Qualitative measures are the special measures such as reasonable accommodation, training or recruitment strategies that are undertaken by an employer to improve the employment situation for designated groups. Quantitative results, however, refer to statistical data on members of designated groups in their work force.

Partnerships

Closer links and partnerships among business, labour, designated groups, educational institutions and government would improve everyone's ability to put employment equity programs into practise. That view is shared by representatives of all stakeholder groups.

The goal of developing an integrated, co-operative and positive approach to achieving a representative work force received unanimous support. A variety of suggestions were made on how to reach this goal, including

- financial assistance to employers and designated groups,
- increased training and placement activities,
- funds to assist with accommodations,
- awards for employers who show outstanding progress (as in the Federal Contractors Program), and
- more joint meetings among the various stakeholder groups.

Training

It is of critical importance to pay more attention to training in employment equity programs according to many participants. In general, submissions from designated groups emphasized that job-related training would expand job opportunities available to them. For example, community agencies representing persons with disabilities indicated "there is a supply and demand problem due to inadequacy of training for the disabled." These groups stressed that employment equity cannot be looked at in isolation from training.

In general, employers agreed that training is needed. They find it difficult to meet their employment equity goals because of the shortage of trained candidates from the designated groups. Some employers suggested that cost-shared training programs and the federal government's Labour Force Development Strategy could be used to

Other ways in which the federal government can facilitate the achievement of employment equity and support employers include: introducing a cost-shared program with employers for the training (or retraining) of target group members where that training is intended to develop portable skills or where a non-traditional occupation is involved.

- Canadian Telecommunications Companies

The changing of public attitudes is paramount, together with a conducive work environment.

**- The Canadian Rehabilitation Council
for the Disabled (CRCD)**

develop stronger partnerships in training and help them meet their employment equity goals.

Public Education and Awareness

Public education is seen as being of critical importance to the question of implementing successful employment equity programs. The need to raise the public profile of employment equity programs through more public education and awareness campaigns was emphasized by many of the stakeholder groups. One of the main suggestions is for the government to fund advertising campaigns to help increase understanding among the general public.

A submission from the United Grain Growers Limited reflects this view: "The development of a high profile advertising campaign by the government illustrating the value of employment equity, the underlying principles and the respect for the integrity of the individual could be beneficial."

Labour and designated groups also commented on the need for increased communications and public awareness efforts.

Employers noted that higher public awareness might encourage more people to identify themselves as members of designated groups.



Coverage

There are two programs administered by Employment and Immigration Canada with the stated goal of encouraging the implementation of employment equity programs.

The Employment Equity Act applies to employers under federal jurisdiction and Crown corporations with 100 or more employees. These employers operate primarily in the banking, transportation and communications industries. The Employment Equity Act currently covers 370 employers, with a combined work force of approximately 630,000 employees. Government departments are excluded from the legislation.

The Federal Contractors Program is a government policy; it has no legislative basis. It applies to suppliers of goods and services to the federal government who employ 100 persons or more and who want to bid on contracts of \$200,000 or more. The Federal Contractors Program does not apply to the purchase or lease of real property or to construction contracts. All Canadian suppliers and foreign suppliers with a resident work force in Canada are covered by this policy. The Program currently applies to just over 880 companies, with a combined work force of approximately 891,000 employees, working in manufacturing and in a broad range of business services such as engineering services, printing, cleaning services and university research.

When the Act was passed in 1986, the federal Public Service was excluded from its application because it was already subject to a Treasury Board policy on employment equity.

The majority of participants believe the Act would be more effective if coverage was extended to include the federal government, or if the government reported publicly as do all employers covered by the Act.

Participants are concerned, however, about extending the Act to smaller companies. Some people commented, for example, that more resources would be needed to apply the Act to more employers when resources should be devoted to improving the effectiveness of the Act for those already covered.

Suggestions have been made for broadening coverage of the Employment Equity Act in three areas:

- the federal Public Service;
- employers with less than 100 employees;
- the Federal Contractors Program.

Extending the Employment Equity Act to the Federal Public Service

The suggestion to apply the Employment Equity Act to federal government departments and agencies was made frequently. During meetings and in written submissions, participants suggested the federal government should be setting an example for private sector employers as a leader in employment equity.

One step suggested by participants is for the federal government to bind itself under its own legislation. For example, to allow for public reporting and scrutiny, government departments should be required to prepare and make public annual reports on the representation of the designated groups in their work force. This view is shared by labour representatives such as the Public Service Alliance of Canada and the Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

The Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec stated, “Logically, the government should be setting an example; it should impose the same employment equity obligations on public service managers as on federally regulated companies.”

Coverage of the Employment Equity Act should be extended to all companies with more than 15 employees covered by the Canada Labour Code; all federal departments, agencies and crown corporations; and other companies with aggregate annual contracts with the federal government, valued at \$50,000 or more.

**- Communications and Electrical
Workers of Canada**

Extending the Employment Equity Act to Employers with Less than 100 Employees

There are many viewpoints on whether or not to apply the Act to smaller employers with less than 100 employees. Some representatives of the business community stated that coverage should stay the same. They are concerned that smaller employers will be burdened by the complex reporting mechanisms required under the Act.

On the other hand, the majority of designated group representatives suggested a lower threshold to cover more employers because more Canadians would benefit.

There were many suggestions for a new threshold. Although some people suggested that the Act should apply to all employers regardless of size, it was more frequently recommended that the threshold be reduced to 50 or 15 employees.

Since company size varies considerably from one area to next, another idea is to establish regional thresholds. The threshold of 100 employees might be suitable for large provinces such as Ontario, but a lower threshold might be more appropriate for Prince Edward Island or other provinces where there are few large employers.

In addition, participants requested that any decision on changing the threshold should await further consultation with small business and others who might be affected.

Most participants who support the suggestion for a lower threshold also agreed that more practical and feasible requirements should be introduced for small employers. These possibilities were suggested: reduce or change their reporting requirements, or conduct on-site reviews in place of public reporting. Some combination of these options should be considered. Modified reporting requirements could still ensure, however, that requirements for confidentiality and annual reporting are met.

In addition, it was suggested that financial incentives, such as government assistance for training designated group members, might encourage small business to implement employment equity programs voluntarily.

The Federal Contractors Program

Participants suggested that the Federal Contractors Program in some way receive a legislated base. In addition, participants offered a number of ideas on how to expand the Federal Contractors Program. Various suggestions were offered:

- all contracts regardless of dollar value should be covered;
- the dollar value of individual contracts should be lowered to \$50,000;
- contractors with accumulated contracts worth a total annual value of between \$50,000 and \$200,000 should be covered;

- contracts for construction and legal services as well as government grants and contributions and contractors operating on reserves should be included;
- all contractors regardless of their work force size, or contractors with a work force of 15 to 50 employees should be covered.

Another suggestion was to require all applicants for contracts to first submit comprehensive employment equity plans and timetables before they can be considered for a contract award. At present, suppliers must commit to implementing an employment equity plan before bidding on contracts.

Related Issues

A number of other issues were raised on the subject of coverage, but they were not raised by a large number of respondents. These issues are briefly described below:

- the Federal Contractors Program should be extended to cover student admissions at universities and colleges. "Educational equity" would ensure one source of qualified candidates from designated groups for the labour force;
- all Canadian employers of all sizes should be encouraged to participate voluntarily;
- employers whose number of employees hovers above and below the threshold from one year to the next due to changes in the size of their work force should continue to be covered by the Act.

IV

Employment Equity Plans, Goals, and Timetables

The plans and programs which we have developed to apply the provisions of the Act have as well had a positive impact on our whole human resources management process.

- Ogilvie Mills

If employment equity initiatives are to be truly effective, then it is vital that unfair employment barriers be identified and either modified or eliminated...

**- Ontario Advisory Council
for Disabled Persons**

The federal government should set mandatory goals and timetables that reflect local proportions of members from the designated groups. Currently, these goals are in the form of guidelines only which are voluntary.

**- National Association of
Women and the Law**

Section 5(1) of the Act requires that employers prepare a plan setting out the goals to be achieved during the year or subsequent years, and a timetable for implementation. Section 5(2) of the Act requires employers to retain a copy of their plan for a period of at least three years after the last year to which the plan applies. The goals and timetables are left entirely to their discretion. The Act does not provide for monitoring or enforcement of Section 5 requirements, nor does it provide guidelines to help employers determine reasonable goals and timetables.

In general, everyone agrees on the importance of employment equity planning for making progress towards a work force that represents all Canadians. Furthermore, there is general agreement that an employment equity plan must set goals and include timetables for achieving them.

The most widely held view is that goals should include not only quantitative measures that focus on numbers, but also qualitative measures which improve employment opportunities for designated groups through special efforts and activities by an employer. Qualitative measures are seen as providing the support to enable change to happen.

Many ideas and opinions, however, were offered on the specific ways that legislation could address these concerns.

One of the primary recommendations of designated groups is for the legislation to include a mandatory and enforceable requirement for employment equity plans, goals and timetables. Sections 4 and 5 of the Act already require an employer to develop an employment equity plan with goals and timetables, but designated groups feel that without monitoring and enforcement, these obligations can be treated as merely voluntary.

The Canadian Rehabilitation Council for the Disabled, for example, supports legislation that places mandatory requirements on employers: “To achieve tangible results, legislation should require the development of employment equity plans and the establishment of goals and timetables. In our view these must be mandatory.”

Employers are strongly opposed to legislative changes, such as quotas or mandatory requirements, that would erode the flexibility they need to determine realistic goals and timetables suited to their business realities.

(More details on plans, goals and timetables will be found in the section on Monitoring and Enforcement.)

What Are the Essential Elements of an Employment Equity Plan?

Many people talked about the need for the legislation to clarify what a plan should contain, but there are also some concerns that more specific requirements in the Act will take away flexibility.

Employers stressed that employment equity plans not only consider business objectives and other realities such as labour market and economic conditions, but also must be flexible enough to respond to changes in these areas.

We do not support the introduction of mandatory goals and timetables. The experiences faced by employers in the United States, where mandatory goals are part of the affirmative action strategy, has demonstrated the negative affects of such an action... A significant advantage of Employment Equity is the flexibility it provides for employers in developing and implementing a plan. Organizations must continue to be allowed to set their own goals based on the economic and market conditions affecting them.

- University of Saskatchewan

Legislation should not be made more specific on the development of plans, and establishment of goals and timetables... Greater specificity of plans is unlikely to increase success of implementing change. While the overall objectives and general criteria of employment equity plans should be the same for all employers, features of employment equity plans must be tailored to accommodate the different natures and resources of individual organizations.

- University of Manitoba

...the plan must identify barriers, establish goals and timetables for the removal of the barriers, including positive practices that will be undertaken. The plan will also establish numerical targets with timetables for achievement.

- National Employment Equity Network

Employer-based goals must be flexible to account for individual workplace differences, but must also be drafted to achieve equal representation within a reasonable time frame.

**- Ontario Advisory Council
for Disabled Persons**

Designated groups agreed that plans should be flexible, but they emphasized the need to identify employment barriers and measures to eliminate them. They suggested that "reasonable accommodation" be defined in the legislation so employers would be encouraged to include this requirement in their plans.

Labour and designated group representatives identified a number of employment policies and practices that should be included in an employment equity plan. Specific suggestions included

- recruitment,
- hiring and selection criteria,
- determination of job qualifications,
- training,
- transfer and promotion,
- hours of work and schedules,
- compensation,
- workplace design and access,
- organization of work,
- technology and work processes,
- impact of seniority provisions,
- provision of child care services,
- training in English or French as a second language , and
- provision for leaves of absence.

Some labour representatives suggested that plans should be based on legislated minimum standards for a representative work force. A brief from the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC) stated: "Although CWC supports the concept that different work places must have flexibility in developing Employment Equity plans, we believe that minimum standards must be laid down by the legislation."

Should Unions and Designated Groups Be Involved in Developing Employment Equity Plans?

Most unions, and some employers, recommended a joint labour-employer approach to employment equity planning. Several other employers, however, feel that a rigid joint approach would likely prove unworkable because it would ignore the individual circumstances of each organization.

Some designated group representatives recommended that employers be required to consult with interest groups on the development of employment equity plans. This view is shared by the Saskatchewan Wheat Pool and Grain Services Union which referred to the importance of participation by designated groups: "...qualitative planning in conjunction with the advocacy groups will facilitate better understanding especially during current economic conditions of downsizing and layoffs."

A more involved and cooperative consultation process would form the basis for mutual respect and congruity. Close relationships must be developed among consumers, service providers and employers for a realistic approach to problem-solving.

- Canadian Rehabilitation Council

Employers must have the flexibility and opportunity to determine appropriate practical equity goals without specific goals and timetables.

- Time Air

Hiring/promotion targets are also best set by the organization, as it is the best judge of what it can achieve with regard to increases in qualified designated group members. To have specific timetables, action plans and quotas imposed upon Corporations, would in no way ensure that a company would better implement employment equity.

- Crown Corporations

Of more importance than an established formula (which would apply to all employers) are review officers to assist employers in meeting their employment equity goals and objectives and ensuring these are realistic and attainable given the changing economic conditions that prevail.

- OC Transpo

Legislated quotas tip the balance between statistics and programs too far on the numerical side.

- Canadian Bankers' Association

When employers have to meet numerical targets, they will invest the resources necessary to effect the fundamental changes required to achieve true employment equity.

- Disabled People for Employment Equity

Should Goals and Timetables Be Set by Employers or Imposed by the Government or an Outside Agency?

Discussion on this question centered on three main ideas.

1. Goals and timetables should be set by employers

Employers strongly recommend that goals and timetables should not be imposed by government, but should be part of the employer's employment equity planning activities. Employers emphasized that they need enough flexibility to reflect their own business realities and circumstances in the goals and timetables they develop.

Mandatory numerical goals and timetables would create hostility in the workplace if they replace employee qualifications as the most important hiring criteria, employers cautioned.

2. Goals and timetables should be set by employers according to a formula provided by government

The National Employment Equity Network (NEEN), a coalition of designated group associations and labour, is recommending that employers should set numerical goals and timetables according to a pre-determined formula.

In general, employers do not support this proposal.

3. Goals and timetables should be set by government or an outside source

Some designated group representatives feel that mandatory numerical goals and timetables are the only way to realize effective employment equity. Numerical goals, they feel, must be based on the

population of working age members of designated groups in given geographical areas rather than on the smaller numbers reflected in “availability data”.

Should the Plans Be Made Public or Submitted for Review?

In general, designated groups such as National Employment Equity Network, support the idea of public disclosure of employment equity plans. Suggestions from these groups called for plans to be filed with a proposed employment equity commission, posted in the workplace and made available for public examination.

Employer representatives are opposed to public disclosure of their plans. They feel that mandatory requirements to file plans or have them reviewed by government would not change their results, but they would significantly increase the administrative costs of managing employment equity programs.

Crown Corporations do not support the suggestion that employment equity plans be submitted to EIC for possible public scrutiny. Members of Federal Employers in Transportation and Communication (FETCO) expressed the view that public disclosure would result in less effective plans designed specifically for publication rather than for real use by the company.

The banks recommend that Section 5(1) of the Employment Equity Act of 1986 regarding plans, goals and timetables should remain unchanged. We are opposed to suggestions that plans, goals and timetables should be submitted to Employment and Immigration Canada or any government agency or revealed for employee or public scrutiny in any way.

- Canadian Bankers' Association

Other employer associations and individual employers stated that much of the information in their plans is not suitable for public scrutiny because it concerns private business matters. Furthermore, public release of this information could have a negative effect on the competitive ability of some firms.

Another concern is that employers would have to redirect resources and staff from their employment equity program efforts to deal with the administrative details resulting from public examination and possible changes to their plans.

Employers also expressed concerns that the general public does not have the background knowledge to accurately evaluate a company's employment equity plans. As a result, complaints or discussions would be time consuming, costly and ineffective.

V

Role of Unions

The Employment Equity Act requires employers to consult with their employees in the implementation of equity programs. Section 4 states:

"An employer shall, in consultation with such persons as have been designated by employees to act as their representatives or, where a bargaining agent represents the employees, in consultation with the bargaining agent, implement employment equity..."

"Consultation" is defined in the guidelines issued by EIC after the Act was proclaimed:

"...consultation means that the employer must supply sufficient information and sufficient opportunity to employee representatives or bargaining agents to enable them to ask questions and submit advice on the implementation of Employment Equity." (Employment Equity: A Guide for Employers, p. 17) There are no provisions in the Act for monitoring or enforcement of Section 4.

In general, business, labour and designated groups support the idea that unions and employee representatives should play an important role in an employers' employment equity program. The major issue is what role unions should play. How much union involvement should there be? How far should legislation go in specifying that involvement?

In addition, some people think that, in unionized organizations, unions should have specific obligations, and bear some share of responsibility for implementing employment equity. Some representatives of the business community recommended that the Act should specifically state the union's duty to support the employment equity program. Employers who support union involvement in developing and implementing employment equity programs indicated that cooperation is essential.

Opinions from labour representatives vary on an appropriate legislative mechanism that would ensure their involvement in employment equity implementation.

..as long as this piece of legislation does not include the requirement that employers negotiate Employment Equity with their unions (and employee representatives), it has very little clout.

**- Communications and Electrical
Workers of Canada**

If unions are given more responsibility, employers believe that unions should be accountable for these responsibilities and there should be an appropriate enforcement mechanism. Moreover, some employers called on unions to be made accountable for helping to resolve employment equity issues that fall under collective agreements such as special accommodations or issues involving systemic barriers.

Union-Management Committee

Representatives of designated groups strongly recommend the establishment of mandatory union-management committees to consult on employment equity planning and implementation strategies. A suggested model is the joint approach under Ontario's Pay Equity Act.

In general, labour also supports the idea of joint union-management committees which could promote collaboration and co-operation on common goals rather than confrontation.

Some employers support the idea, but others are concerned that legislation could become overly rigid in defining and mandating specific mechanisms for employer-employee consultation.

Hiring Halls

A key issue for a few employers (in the water transport industry) is the requirement for them to use union hiring halls to obtain most of their labour force. In this industry, the employer has little control

over employment equity results because they have little control over hiring or selection.

These employers recommended that in these cases, the Employment Equity Act should recognize that responsibility for employment equity compliance rests with the union.

The Bargaining Process

Many concerns and opinions were expressed on the subject of negotiating employment equity through collective bargaining. Some representatives of organized labour recommended that an employment equity plan should fall under the collective bargaining process; others want to negotiate a separate agreement that could be folded into the collective agreement at a later date. At the same time, some employers and labour representatives cautioned the government against intervening in the collective bargaining process.

The idea of separate negotiations on employment equity was also raised by some designated groups. Some people believe that both the employment equity targets and the means to achieve them should be negotiated. Others believe that the Act should specify the targets to be achieved, with the employment equity plan and program the subject of negotiation.

Some designated groups also stated that collective agreements sometimes impede designated group members from full access to employment opportunities in a unionized workplace. Barriers which tend to

exclude designated groups could be identified and eliminated in a collective agreement if the unions were involved in developing and implementing employment equity programs.

Some employers are strongly opposed to legislating methods of interaction between the company and employee representatives on employment equity issues. They are concerned that this step could not only significantly interfere with the effectiveness of the program, but could also do nothing to resolve the adversarial relationship between some unions and management.

Employers suggest that EIC should work more closely with unions to promote a better understanding and acceptance of employment equity initiatives.

Non-unionized Work force

In settings where the work force is not unionized, it has been suggested that employee representatives and representatives of designated groups be part of the employer's committee to plan and monitor employment equity programs.

It must be clarified in the Employment Equity Act that employee representatives - be they unions or selected groups of employees - must be held responsible for assisting employers implement employment equity policies and practices.

- Crown Corporations

VI

Reporting Requirements

The Employment Equity Regulations set out the reporting requirements for employers to follow in preparing the annual reports they must submit to the Minister of Employment and Immigration. These reports provide data on their work forces, including the total number of employees and the representation of designated group employees by industrial sector, geographic location, employment status, occupational category, salary range, hirings, promotions and termination of employment. Employers' reports are due by June 1 following the reporting year and are verified by Employment and Immigration Canada for compliance with the requirements of the Act. The Regulations also describe which employees may be reported by employers as being members of designated groups. These provisions have been the subject of considerable controversy, particularly with respect to the requirement that members of designated groups have to agree to be identified as such, and to the definition of "persons with disabilities" which has resulted in two court actions.

Employers' reports made public under the Act are a very visible aspect of the current program. Generally, all those affected by the Act expect that reporting requirements and public scrutiny will continue to play an important role in employment equity programs. However, they also suggest ways to change reporting requirements to take into account some concerns.

Frequency

The present obligation for employers to file annual statistical reports is strongly supported by designated groups and – to a certain extent – by labour.

The employer community is divided on this issue. Some major employer associations and employers feel that no changes should be made to frequency since they have already invested considerable time and money to meet the present reporting requirements.

Some employers want to reduce the frequency because annual reporting is costly and, since little numerical change takes place in one year, they feel quantitative results are more likely to be reflected in

We feel strongly that the current level and quantity of information that is required by the Act should remain as it is, and that no changes should be implemented.

- Time Air

...the reporting system should be kept as simple and straightforward as possible, taking into account the additional administrative and financial burden to employers.

- Canadian Rehabilitation Council

less frequent submissions. Less frequent reporting would also allow their employment equity staff to focus on implementing programs aimed at correcting under-representation.

A few employers suggested that the Act could be amended to require employer reports every two, three or five years. Summary reports could be required more frequently; for example, a summary outlining qualitative measures and progress achieved could be filed annually.

Increasing the Content of Employer Reports

Designated group representatives want employers to put more information in their reports. In particular, they want data on training and development activities, and data that tracks demotions and the occupational categories employees move in and out of as a result of promotions. Employers feel, however, that it would be difficult, costly and unreliable to collect this type of data.

Some designated groups have suggested that data should be collected on more than the present eight Census Metropolitan Areas specified in the regulations. This view is supported by some employers.

A few stakeholders want to see reporting requirements expanded to include information that identifies types of disabilities, such as physical limitations, mental handicaps or learning disabilities. Employer reports could also include information on the types of accommodation they have provided to meet the special needs of these employees.

Employers are strongly opposed to increasing the amount of statistical information required in their annual reports. They feel that they should be devoting resources to making employment equity work rather than reporting on it.

Since employers say it has been an extremely expensive and time-consuming task to comply with the regulations, they feel that any changes in reporting requirements would be detrimental to employment equity programs. Strong support exists in the business community, however, for establishing a mechanism to report qualitative measures and making the information known to the public.

Technical Changes

In general, employers want the present reporting requirements to stay the same, but many would welcome changes to simplify the process. Employers would also support some minor changes, such as:

- having the option of providing data on temporary employees, regardless of their per cent representation within the company (employers are presently required to submit detailed information on their temporary employees only if they represent 20 per cent or more of their total work force);
- reporting salary data on individual employees by using more standard rates such as hourly rates of pay or an annual pay scale;

- redefining promotions to include individuals moving to a job of higher status even if it does not mean an immediate pay increase;
- eliminating the need to repeat formalities such as the Chief Executive Officer's signature and corporate seal when submitting amendments to a report;
- changing the occupational groups to more accurately reflect career progression and skill level.

Qualitative Information

In general, stakeholders feel that qualitative information is vital to assessing employment equity progress.

Representatives from business see a need to place greater emphasis on qualitative initiatives instead of relying on statistics alone as a measure of success. Employers believe detailed information about their qualitative efforts should be included in their annual reports. In this way, the annual report would offer a comprehensive picture of employer efforts and it could encourage other employers to implement similar measures.

It is also recommended that EIC should continue to report on the many qualitative initiatives by employers during the annual assessment of employer results.

Stakeholders recommend that a more formalised process of reporting qualitative measures and informing the public should be established. Without this information, they feel the public sees an unbal-

anced picture of employers' accomplishments and employers may be vulnerable to unwarranted criticism.

Designated group representatives agree with the need for more information on qualitative initiatives by employers.

Representatives from labour are suggesting that on-the-job training should be an integral part of the qualitative measures to implement an employment equity plan.

Consistency with Other Jurisdictions

Employers are concerned about the different reporting requirements of various levels of governments involved in employment equity. They are concerned that an unreasonable amount of time is devoted to statistical demands rather than program implementation.

They all seem to agree that the federal government should continue to encourage co-operation and compatibility among all jurisdictions. Employers feel that if employment equity is to become accepted as an essential part of Canadian society, all jurisdictions should be working with compatible definitions and data. As well, employers would face fewer complications if all jurisdictions would coordinate their reporting requirements.

The introduction of a certificate of compliance has been suggested to eliminate the need for an employer to report to more than one level of government. For example, a contractor who was registered federally, could compete for contracts at the provincial or municipal levels of government by submitting only the federal certificate.

Compatibility of Reporting Systems

Not all employers are using the same computer technology to prepare their annual employment equity reports. Some employers are asking for more flexibility from EIC to allow for differences in reporting systems. For example, some employers are concerned about the time and money they must spend to adjust their information to fit the EIC reporting form.

VII

Enforcement of the Act

Of the various obligations imposed on employers by the Employment Equity Act, only the requirement to file an annual report is subject to penalty. The Act does not set out enforcement or monitoring mechanisms for the other requirements: identifying and eliminating barriers in the workplace, adopting positive measures and making reasonable accommodation for designated groups, and preparing an annual plan containing goals and timetables for achieving a representative work force. Employers' results, however, are assessed and graded in the Annual Report on Employment Equity, tabled in Parliament every fall by the Minister responsible for Employment Equity. No sanction is imposed on an employer receiving a poor assessment.

Section 7 of the Employment Equity Act provides that employers who do not file an annual report in the form and manner prescribed in the Regulations are guilty of an offence and liable to a fine of up to \$50,000. Since the Act came into force, four employers have been fined for not filing an annual report.

There is a wide difference of opinion among all three partners — designated groups, employers and labour — on how the Employment Equity Act should be enforced. Another area of concern is the question of what requirements should be enforceable under the Act.

Most concerns, however, centre on the need for enforcement. Designated groups feel that an Act without enforcement is mere “window dressing.” They see the lack of enforcement mechanisms as the main reason for the slow progress in the representation of designated groups over the last five years.

If the Employment Equity Act is to be enforced through public scrutiny the unanimous response of the designated groups is that this method has failed. The National Association of Women and the Law mirrors the sentiments of other groups in stating that: “Presently, the Employment Equity Act only requires the reporting of data thus making achievement of the actual aim of the Act purely voluntary. The failure of the Act to achieve its goals provides further evidence

Current enforcement of the legislation is practically non-existent. Firstly, there is the absurdity of employers being fined if they do not file their annual employment equity figures, rather than if they do not implement employment equity; and, secondly, there is lack of clarity about the roles of Employment and Immigration Canada and the Canadian Human Rights Commission.

- Communications and Electrical Workers of Canada

Because of the absence of any real enforcement mechanism the current legislation is really nothing more than a voluntary program.

- Canadian Advisory Council on the Status of Women

...the Act should be extended to include enforcement of obligations for employers to develop and implement employment equity plans and programs, rather than be just voluntary.

- Learning Disabilities Association of Canada

In order to avoid the development of adversarial relationships, yet recognizing that the public would like a monitoring/enforcement mechanism introduced the Crown Corporations recommend that monitoring should take the form of on-site reviews and qualitative as well as quantitative activities must be evaluated.

- Crown Corporations

The Employment Equity Act is seeking to instigate a major labour force impact that implies significant outreach recruiting and internal systems' changes by employers. Such changes will only take place over the long term, and, as a result of a variety of undertakings. We believe that these undertakings should be encouraged rather than policed.

- Alcan Aluminum Ltée.

There should be stronger and more clearly defined monitoring and enforcement powers in the Employment Equity Act.

- Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs

Monitoring and enforcement of goals will enhance the credibility of the employment equity process.

- University of Western Ontario (FCP)

which may be added to the existing literature which indicates that voluntary compliance simply does not work.”

Most employers feel that some enforcement may be needed to ensure reasonable progress towards a representative work force, although not all share this opinion. Some maintain that any enforcement is counterproductive, and the government should assist employers and encourage goodwill by offering various financial and tax incentives.

What to Enforce

There is general agreement that enforcement should encompass more than verification of employers' annual reports. As to what should be enforceable, three approaches emerged from stakeholders' recommendations:

1. The verification of the objective requirements outlined in Sections 4 and 5 of the Act — existence of an equity plan and programs to eliminate barriers in the workplace, adoption of positive measures and reasonable accommodation.
2. The evaluation of employers' activities to determine whether or not they are sufficient to move towards a representative work force.

3. The evaluation of employers' results to determine if they are sufficient. If not, measures to improve the level of representation would be imposed on the employer. As pointed out by Alcan Aluminium, however: "What can be realistically expected in terms of progress should be identified for all employers and advocacy groups."

Generally, employers seem to favour the first or second approach, while designated groups feel that only the third would yield results. They are insisting that progress be measured by representation of the designated groups and not by employers' attitudes.

How to Enforce the Act

Most participants representing employers and designated groups feel that the best way to enforce the Act would be to conduct audits, but there is a great difference of opinion about what form these audits should take.

Employers would prefer audits which are conducted in a positive spirit of collaboration and co-operation, with good faith assumed on all sides. They reject any enforcement method involving investigations which would cast them in the role of the accused. Manitoba Telephone Systems stated: "Once such an investigation is initiated, the employer faces having to channel resources into assembling data in defence of its actions, and eventually in having to deal with effects of adverse publicity arising from the investigation. Again, an investment of time and resources is diverted away from constructive action and into reaction."

To increase the number of persons with disabilities in the work force, corporations must be judged not on the basis of having made an effort but on results.

- Canadian Rehabilitation Council for the Disabled

Regarding the issue of monitoring and enforcing the legislation, we recommend that...Sections 4 and 5 be monitored by periodic on-site reviews of organizations, especially those with statistics not showing any change.

- Petro Canada

CMA has no problem with the concept of monitoring, but rejects mandatory enforcement of plans that do not take into account market changes. A plan that was suitable two years ago may not make sense at all in a company severely affected by recession or increased competition."

- Canadian Manufacturers Association

The emphasis should be on the consultative, problem-solving approach — an approach that would aid employers in identifying problems and provide assistance in implementing substantive, corrective measures. It should not focus on monitoring and reporting requirements. Certain groups are anxious to see more and stronger sanctions applied. Such a focus is premature and punitive and does not provide any assistance to increase representation.

- Business Council of British Columbia

Employers are insisting that they be considered "part of the solution and not the problem" of under-representation of designated groups in the Canadian work force. They want the audits to adapt to business realities, to concentrate on the purpose of the Act rather than on administrative details, and to give equal weight to measures taken by the employers and statistical progress. They are against imposing a strict and rigid enforcement mechanism on all employers to solve the problem of a small number of non-compliant employers.

Designated groups are seeking a strong enforcement mechanism which is "proactive rather than reactive." A proactive approach would be one where the enforcement agency takes the initiative for monitoring compliance instead of responding primarily to complaints.

Three audit models are proposed:

1. On-site audits would be carried out according to clear and publicly known criteria either on a set timetable or by randomly choosing employers. Employers generally favour this option, which is similar to the audits carried out by EIC within the Federal Contractors Program.
2. Employers would submit their equity plans to the agency responsible for the enforcement of the Act each year. Some stakeholders would also like to see these plans posted in the workplace and made available for public scrutiny. Should the plan be inadequate, or should there be reason to believe that the employer is not reporting its activities accurately, an

on-site audit would be conducted. Employers are opposed to posting or submitting equity plans because they contain confidential business information and public release could harm a company's competitive ability.

3. Audits would be conducted within companies with low representation of designated groups or in response to complaints filed with the agency responsible for enforcement of the Act.

Designated groups favour the second and third models.

Sanctions

There are a number of opinions among stakeholders on the question of sanctions.

Some employers feel that any sanctions, other than the existing fine for failing to file an annual report, could only have negative effects on employers efforts to develop good working relationships with both designated groups and EIC.

Other employers would like to see sanctions apply only to employers who act in bad faith or who fail to take reasonable measures to increase the representation of designated groups in their work force.

Spokespeople for the designated groups are arguing that Parliament should add monitoring and enforcement methods that have "teeth" to the employment equity legislation and that severe penalties should be applied for failure to meet established goals...A punitive approach can only have a negative effect on our attempts to build a fruitful working relationship with both designated groups and government.

- Canadian Bankers' Association

The Employment Equity Act was introduced precisely because disparities in the workplace are believed to exist. It is therefore counterproductive to penalize employers covered under the Act for reporting data which shows such disparity. We would like to see protection from litigation for the employer who is acting in good faith by developing and implementing an employment equity plan which meets the requirements of the Act and is compatible with human rights legislation.

- Manitoba Telephone Systems

Appropriate sanctions and remedies need to be introduced in cases of employer non-compliance.

- Canadian Rehabilitation Council

Mandatory employment equity requires effective enforcement and significant penalties for non-compliance.

**- Disabled People
for Employment Equity**

When the consequences of inaction are negligible, some firms find it more cost effective to ignore, or even to spend some money to try and avoid, the requirements to change their accustomed way of operating.

**- Canadian Advisory Council
on the Status of Women**

Designated groups see substantial sanctions as necessary to ensure compliance with the Employment Equity Act. They recommend that three types of sanctions be set out in the Act:

- remedial measures, which would include imposed goals and timetables;
- exclusion from bidding on federal government contracts; and
- fines.

The fines which have been imposed by the courts on employers for failing to report under the Act are seen by designated groups as ridiculous. They are calling for more severe penalties, with harsher consequences for repeat offenders. They suggest that the Act specify a minimum fine, or that the fine be calculated as a percentage of payroll or \$100,000, whichever is greater. Some designated group representatives would like to see revenue collected through fines used to support the professional development of designated group members.

VIII

Responsibility for the Act

The Minister of Employment and Immigration is responsible for the Employment Equity Act. The Act expressly requires the Minister to ensure that employers file their annual report and to prosecute employers who do not comply, to provide the Canadian Human Rights Commission with copies of the reports, to table an annual report in Parliament and to issue guidelines to assist employers in implementing sections 4 and 5 of the Employment Equity Act.

The provisions of the Act, however, contain few references to powers of monitoring and enforcement. As a result, the respective roles of EIC and the Canadian Human Rights Commission (CHRC) have not been clear. To fill this "legal vacuum", the CHRC, basing its authority on the Human Rights Act which gives it broad powers to prevent discriminatory acts, has undertaken systematic investigations of employers covered under the Employment Equity Act. In its 1990 Annual Report, the CHRC admits that it has had some difficulty in obtaining employers' co-operation in this procedure.

On the issue of roles, everyone agrees on one point: the current jurisdictional ambiguity should be resolved.

The National Employment Equity Network, a coalition of organizations representing designated groups and labour, sees the confusion surrounding the respective roles of EIC and the Canadian Human Rights Commission (CHRC) as "...one major reason [why there has been] little progress in the hiring and promotion of women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and visible minorities by companies under federal jurisdiction."

As a result, stakeholders recommend that the legislation explicitly assign the various responsibilities. Nearly all stakeholders recommend that one agency should carry out all responsibilities arising from the Act, including enforcement, although they do not agree on which organization this should be.

We are currently faced with three 'judges': the Canadian Human Rights Commission, the designated group/lobby groups, and Employment and Immigration Canada. [We] would like to work with one 'legislative body' responsible for the monitoring and enforcement of the Employment Equity Act.

- C.P. Trucks

The application of the Employment Equity Act involves both a specialised knowledge of and access to information about the labour markets, employment systems, skill needs and shortages, employment income distribution, and occupational and work force participation trends... We... put forward the argument that employment equity legislation should continue to be administered and enforced by the Employment Equity Branch.

- Manitoba Telephone Systems

We do not believe that the Human Rights Commission should have the enforcement responsibility. Their threatening approach is unpalatable and contrary to an image of co-operation. Coercion will not generate the social commitment of employers necessary to make employment equity work.

- Chamber of Commerce of Canada

We suggest that the more appropriate role for the Canadian Human Rights Commission is the investigation of individual complaints. The Canadian Human Rights Commission should not be involved in monitoring or enforcing employment equity... The proactive, consultative approach taken by the Employment and Immigration Commission will, in the long run, be far more successful in gaining the commitment necessary to achieving employment equity.

- Business Council of British Columbia

Employers are recommending that EIC be given sole responsibility for the Act, while the designated groups are calling for the creation of a new, independent employment equity commission.

Employers are stressing that EIC is in the best position to implement employment equity for several reasons: EIC's overall responsibility for employment issues, unrivalled experience in the field and considerable means to take action. They feel that EIC has been able to advance progress on employment equity by creating an environment of co-operation with companies.

Employers are opposed to the CHRC having responsibility for enforcement of the Act. In their opinion, the CHRC does not have the experience or the approach necessary for success.

The Canadian Chamber of Commerce has recently adopted a resolution that "...the implementation of the Act and, any investigations into employer plans, be conducted by the Canada Employment and Immigration Commission and not the Canadian Human Rights Commission." Employers would like the CHRC to maintain its basic and essential role of investigating and rendering decisions on complaints of discrimination.

Most people who supported the option of giving EIC sole responsibility for enforcement of the Act also recommended that EIC continue to offer a complete range of services related to employment equity: development and distribution of detailed data on the designated groups in the work force, consultation services for employers

throughout Canada, and education. They feel EIC should also offer financial assistance for the implementation of initiatives and the promotion of employment equity to the public.

A coalition of Crown Corporations expressed this opinion: "For a program as important as employment equity, CEIC should have a communications and advertising budget to educate the public at large. It is essential to the success of employment equity. The best way to bring applicants to our doors is through education and advertising."

To ensure fulfilment of such an expanded mandate, some stakeholders are calling for the creation of an Employment Equity Bureau within EIC which would also be responsible for assuring the integration of employment equity criteria into all EIC programs.

Designated groups feel that the CHRC has not been an effective agency in enforcing the Employment Equity Act. However, they feel that it is essential that this mandate be given to an independent agency. Almost all designated groups recommend creation of a new Employment Equity Commission, consisting of a majority of designated group members.

Such a commission would report directly to Parliament and would be charged with all responsibilities for the promotion, administration and enforcement of the Employment Equity Act.

It is recommended that the Employment Equity Act be amended to create an Employment Equity Commission mandated to monitor and enforce employers' compliance with the Act.

- Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped (COPHO), Final Report of the Study Group on Employment Equity and Disability

It is essential for the success of the Act that a separate commission be formed to proactively monitor and enforce implementation of employment equity.

- National Association of Women and the Law

The National Employment Equity Network recommends that this new commission be given the authority to conduct investigations on a proactive basis or in response to complaints, order redress measures and impose penalties. This recommendation is echoed by the majority of organizations representing designated groups.

Although the majority of employers and designated group representatives want one agency to be given full responsibility for the Act, a few see advantages in separating the functions of promotion of employment equity and assistance to employers from those of enforcement of the Act. They suggest either assigning these responsibilities to two separate agencies or creating two clearly separated units within a single agency.

IX

Identification of Designated Group Members

Employers are required to provide information on the degree of representation of designated group members within their company. The Employment Equity Act defines "designated groups" as women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. Three groups are further described in the Regulations: aboriginal peoples are considered to be Indians, Inuit or Métis; persons with disabilities are considered to be people with a persistent impairment who feel that they are disadvantaged in the workplace because of their impairment; and members of a visible minority are persons who are non-caucasian in race or non-white in colour. In all three cases, employers may count only individuals who identify themselves as belonging to a designated group or who agree to be identified. These provisions have been the subject of considerable controversy, particularly with respect to the requirement for self-identification and to the definition of "persons with disabilities," which has already resulted in two court actions.

In order to rank employment equity performance, the representation of designated groups within a given company is compared to the external availability data. The source of data for women, aboriginal peoples and visible minorities is the 1986 Census of Population. The 1986 Census is the most recent source of comprehensive socio-economic data available for aboriginal peoples and visible minorities. It is also the only source of data which provides the level of occupational detail required for employment equity purposes.

The source of data on persons with disabilities is the Health and Activity Limitation Survey (HALS) which was conducted in August and September 1986 as a post-census survey. The survey included a sample of approximately 94,000 persons residing in households and collective non-institutional dwellings in all provinces and territories.

Collection of Data

Some designated group representatives are concerned that many employers may not be doing an adequate job collecting data. Under the present system, employers are allowed to develop their own survey methods. As a result, data may not be consistent and it may be difficult to do a comparative analysis.

These representatives recommend that employers should use standardized methods to collect internal and external data. These are the main areas where they suggested that standardized methods should be used:

- survey techniques
- techniques to disseminate survey data
- approaches by employers to encourage designated groups to participate in surveys.

Many employers are experiencing difficulties obtaining accurate information for their statistical reports because many designated group individuals are unwilling to identify themselves. The identification of persons with disabilities appears to be causing the greatest difficulty.

Employees who are members of the designated groups can choose not to self-identify. Under the present requirements, information on designated group status can be collected through a self-identification process or through managerial identification followed by confirmation by the employee. If some designated group members choose not to identify themselves, statistical data may not reflect the actual representation of designated groups in the work force.

Some employers want more flexibility in identifying designated group employees. For example, they suggested that employers could be permitted to

- count employees who are the recipients of special accommodation measures and who have refused to self-identify;

- make visual identification of employees belonging to an identifiable designated group and to report this data in the notes that accompany their annual report without including the information in the official statistical data;
- use personnel files to identify employees with disabilities by counting employees receiving disability payments; and
- identify designated group members recruited through Outreach programs or hired due to their special expertise as a member of a specific group, e.g. an aboriginal Canadian who speaks Cree or Inuktitut.

Promotion of Self-identification

All stakeholders agree that more information about employment equity programs is needed to encourage all Canadians to understand the importance of self-identification.

Self-identification needs to be promoted as a positive and necessary step that brings beneficial, not harmful, consequences. Everyone agrees that opinion leaders of minority-group communities should be aware of the significant correlation between employment opportunities and the willingness of designated group members to disclose their status.

In general, participants recommended that EIC should be mandated to conduct a public education program on the positive reasons why members of designated groups should identify themselves to an employer or training/educational institution.

Data on Designated Groups

Achieving a proportional representation of designated groups in the workplace depends on the accuracy of data on the availability of qualified designated group members in the labour force.

Employers stress that accurate, reliable data is of vital importance if evaluation of employment equity progress continues to emphasize a purely statistical view of progress.



Other Recommendations

Financial Assistance/Incentives

Stakeholders have suggested that more financial assistance should be provided for activities that support employment equity efforts. More assistance could be available for skills development, locating qualified candidates for employment, job accommodation, accessing government programs, and for identifying policies and practices that have an adverse impact on members of designated groups. Financial assistance could also help employers to bear the costs of ensuring full access to the workplace.

It was also suggested that employers would benefit from tax breaks related to their expenses for implementing specific measures to improve the situation of designated group members.

Other suggestions included:

- funds to agencies which place designated group members into jobs;
- more funds for cost-shared programs with employers for the training (or retraining) of designated group members; and
- funds to support joint educational/employers sponsorship of training and recruitment and the development of support services.

EIC Programs and Services

Employers are suggesting that EIC could assume a leadership role in dealing with barriers outside the workplace which affect employment of designated group members. Consultations with other gov-

It is recommended that government initiate or fund multilateral discussions among people with a disability, employers, unions, and government to determine fair and adequate mechanisms to fund ongoing accommodation required by some people with a disability.

- Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped (COPOH), Final Report of the Study Group on Employment and Disability.

ernment departments and provincial governments, for example, might encourage action on major social problems that affect many people in the designated groups.

Participants have also suggested that EIC programs should continue to be used to promote employment equity and that Canada Employment Centres could work more closely both with job seekers from designated groups and employers who want to recruit employees from designated groups.

All designated group representatives feel that counselling, job search skills, training and job placement assistance are activities that support employment equity programs. Some representatives of these groups have recommended that designated groups should have increased access to EIC programs and services at Canada Employment Centres. Others have suggested that EIC's successful Outreach programs could be expanded to more agencies.

Equal Pay for Work of Equal Value

Some representatives of designated groups and labour recommend that Equal Pay for Work of Equal Value be specifically identified in Employment Equity Legislation. These representatives feel that employment equity tends to focus on the occupational segregation of the work force at the expense of other issues such as undervaluation of women's work.

Reasonable Accommodation

Designated group representatives are recommending amendments to the Employment Equity Act to require employers to develop a policy on accommodation and employment for persons with disabilities. This policy should address employment policies, practices and total access for this group. They also feel the federal government should establish a fund to assist employers who would face financial hardship if they were to implement programs to accommodate special needs.

XI

Consultations and Participants

The process of meeting with employment equity stakeholders began on October 1, 1990 with a meeting in Ottawa for representatives of national organizations of employers, labour and designated groups. Over the next two months, EIC hosted 14 other meetings across Canada. Most meetings brought together representatives from all groups.

In Alberta, however, employers, designated groups and labour representatives met with EIC in separate meetings. In Manitoba, four meetings were held to allow for northern round table discussions in Thompson, Flin Flon and The Pas.

In addition to our Canada-wide meetings, EIC also received 68 written submissions. Other recommendations on changing the legislation are being submitted to EIC in special reports from a number of groups. At the time this report was published, not all reports had been received.

Oct. 1	National meeting - Ottawa
Oct. 9	Prince Edward Island
Oct. 10	New Brunswick
Oct. 11	Nova Scotia
Oct. 12	Newfoundland
Oct. 17	Saskatchewan
Oct. 18	Vancouver
Oct. 29	Edmonton (employers' network)
Nov. 8	Montreal
Nov. 13	Edmonton (community agencies for visible minorities)
Nov. 13	Edmonton (community agencies for the disabled)
Nov. 15	Calgary (employers' network)
Nov. 15	Thompson
Nov. 16	Calgary (native community)
Nov. 16	Calgary (womens' organizations)
Nov. 22-23	Toronto
Nov. 23	Winnipeg
Nov. 28	The Pas
Nov. 29	Flin Flon

PARTICIPANTS AT CONSULTATION MEETINGS

Abilities Foundation of Nova Scotia
 Action Education des Femmes
 Advocates for Community Based Training and Education for Women
 Afro-Canadian Caucus
 Air Atlantic Limited
 Air Canada
 Air Nova Inc.
 Air Transport Association
 Alberta Advisory Council on Women's Issues
 Alberta Association for Community Living
 Alberta Association of Immigrant Serving Agencies
 Alberta Committee of Disabled Persons
 Alberta Government Telephones
 Alberta/Northwest Territories Network of Immigrant Women
 Alberta Research Council
 Alberta Social Services
 Alberta Wheat Pool
 Alliance for Employment Equity
 Amalgamated Clothing and Textiles Workers Union
 Arctic Transportation Ltd.
 Assembly of First Nations

- Association des paraplégiques du Québec
 Association du camionnage du Québec inc.
 Association for New Canadians
 Association of Universities and Colleges of Canada
 Association of University of New Brunswick Teachers
 B.C. Maritime Employers Association
 Bank of Montreal
 Bell Canada
 Black Cultural Centre of Nova Scotia
 Black United Front of Nova Scotia
 Blue Cross
 Building and Construction Trades Department AFL-CIO
 Calgary Catholic Schools
 Calgary Immigrant Women's Centre
 Calgary Multicultural Centre
 Calgary Native Friendship Centre
 Calm Air
 Canada Employment Centres
 Canada Mortgage and Housing Corporation
 Canadian Bankers' Association
 Canadian Broadcasting Corporation
 Canadian Brotherhood of Railway,
 Transport and General Workers
 Canadian Congress for Learning Opportunities
 for Women (C.C.L.O.W.)
 Canadian Construction Association
 Canadian Council on Rehabilitation and Work (CCRW)
 Canadian Employment and Immigration Advisory Council
 Canadian Employment and Immigration
 Commission Union
 Canadian Ethnocultural Council
 Canadian Freightways
 Canadian Hearing Society
 Canadian Helicopters Limited
 Canadian Human Rights Commission
 Canadian Imperial Bank of Commerce
 Canadian Labour Congress
 Canadian Manufacturers Association
 Canadian Mental Health Association,
 Newfoundland Division
 Canadian Mental Health Association,
 Prince Edward Island Division
 Canadian National Institute for the Blind
 Canadian Paraplegic Association
 Canadian Paraplegic Association (Nova Scotia)
 Canadian Paraplegic Association, Newfoundland Division
 Canadian Research Institute for the
 Advancement of Women
 Canadian Trucking Association
 Canadian Union of Postal Workers
 Canadian Union of Public Employees
 Canadian National
 Cape Breton Development Corporation
 Cargill Ltd.
 Centre for Research - Action on Race Relations
 CFCN Communications Ltd.
 CFRN Communications
 Chemical Mining
 City of Regina
 City of Thompson
 Civil Service Commission
 Coalition Interested in Education and Training for Women
 Coalition of Provincial Organizations
 of the Handicapped (COPOH)
 Coalition of Visible Minority Women
 Committee on the Status of Women,
 University of New Brunswick
 Communication Workers of Canada
 Confederacy of Mainland MicMacs
 Confédération des syndicats nationaux
 Congress of Black Women of Canada (Nova Scotia)
 Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
 Conseil du patronat du Québec
 Construction Association of Prince Edward Island
 Cooperators Insurance
 Council for the Conne River MicMacs
 Council of Black Organizations
 CSP Foods Ltd.
 CTV Television Network
 Dartmouth Chamber of Commerce
 Day and Ross Ltd.
 Department of Labour
 Disabled People for Employment Equity
 Disabled Women's Network (DAWN)
 Distinctive Employment Counselling Services of Alberta
 Edmonton Carriibbean Cultural Association
 Edmonton Epilepsy Association
 Employment Access
 Employment Equity Alliance of Manitoba
 Employment Services for the Physically Disabled
 Equal Employment Opportunity Coordinator -
 Board of Management, New Brunswick
 Équité NB Equity
 Federal Employers in Transportation and
 Communication (FETCO)
 Federal Express Canada Ltd.
 Federation of Newfoundland Indians
 Federation of Saskatchewan Indian Nations SIGAT
 Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
 Femmes autochtones du Québec
 Friendship Centre
 Fundy Cable
 Goodstoney Band
 Greater Summerside Area Chamber of Commerce
 Green Services Union
 Greenstone BWE
 Gulf Canada Resources Ltd.
 Halifax Board of Trade
 Healy and Associates Consulting Ltd.
 Hudson Bay Mining and Smelting
 Immigrant Women's Association of Canada
 Indianbrook Band Council
 Injured Worker Association
 Institute for the Study of Women, Mount St. Vincent
 Interlake Employment Services
 Interprovincial Association for Native Employment

Interprovincial Pipeline
 Irving Oil Ltd.
 Keewaten Community College
 Labour Relations Council
 Labrador Friendship Centre
 Legal Education and Action Fund (LEAF)
 Manitoba Advisory Council on the Status of Women
 Manitoba Ethnocultural Youth Committee
 Manitoba Federation of Labour
 Manitoba Human Rights Commission
 Manitoba Indian Council of First Nations
 Manitoba Intercultural Council
 Manitoba Labour
 Manitoba League of Physically Handicapped
 Manitoba Telephone System (MTS)
 Manitoba Women's Institute
 Marine Atlantic
 Marine Workers Federation
 Maritime Broadcasting System Ltd.
 Maritime Telegraph and Telephone Company
 Marystown Shipyard Limited
 Mennonite Centre for Newcomers
 Metropolitan Immigrant Settlement Association
 MicMac Native Learning Centre
 Midland Transport Ltd.
 Mill Woods Centre for Immigrants
 Multicultural Association of Nova Scotia
 Multiple Sclerosis Association
 National Action Committee on the Status of Women
 National Association of Broadcast Employees and Technicians
 National Association of Friendship Centres
 National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada (CAW)
 National Bank of Canada
 National Capital Commission
 National Coalition on Race Relations
 National Indo-Canadian Council
 National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Calgary
 Native Council of Canada
 Native Council of Nova Scotia
 Native Council of Prince Edward Island
 Native Employment
 Native Employment Services Association
 Native Friendship Centre
 Native Transitional Services Ltd.
 New Brunswick Aboriginal Peoples Council
 New Brunswick Advisory Council on the Status of Women
 New Brunswick Coordinating Council on Deafness
 New Brunswick Council
 New Brunswick Electric Power Commission
 New Brunswick Federation of Labour
 New Brunswick Multicultural Council
 New Brunswick Women's Council
 Newcap Broadcasting Ltd.
 Newfoundland and Labrador Computer Services Limited
 Newfoundland Dockyard
 Newfoundland/Labrador Federation of Labour
 Newfoundland Telephone Company Limited
 North American Van Lines
 North of 53 COOP
 Northern Women's Resource Services
 Northwest Industries
 Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women
 Nova Scotia Federation of Labour
 Nova Scotia League for Equal Opportunities
 Nova Scotia Native Women's Association
 OC Transpo
 Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)
 Ontario Federation of Friendship Centres
 Ontario Federation of Labour
 Ontario Ministry of Citizenship
 Options for Women
 Parrish and Heimbecker
 Philippine Association of Manitoba/
 University of Manitoba
 Pioneer Grain
 Pole Star Transport Inc.
 Premier's Council on the Status of Disabled Persons
 President's Advisory Committee on Employment Equity,
 Memorial University of Newfoundland
 Pride in Race through Unity, Dignity and Education (P.R.U.D.E.)
 Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women
 Prince Edward Island Council of the Disabled
 Prince Edward Island Federation of Labour
 Prince Edward Island Federation of Women's Institutes
 Prince Edward Island Human Rights Commission
 Province of Manitoba
 Provincial Council of Women of Manitoba (PCWM)
 Public Service Alliance of Canada
 Public Service Commission
 Purolator Courier Ltd.
 Reaching E Quality
 Red River Community College
 Reminder
 Royal Bank of Canada
 Saint John Shipbuilding Ltd.
 Saskatchewan Action Committee
 Saskatchewan Association for Community Living
 Saskatchewan Association for Community Living - Regina Branch
 Saskatchewan Canadian Human Rights Commission
 Saskatchewan Indian and Native Affairs Secretariat
 Saskatchewan Research Council
 Saskatchewan Voice of Handicapped
 Saskatchewan Wheat Pool
 SaskTel
 School District of Mystery Lake
 Secretary of State
 Service de la condition féminine
 Sikh Society of Manitoba
 Social Action and Multiculturalism Department

Society for Manitobans with Disabilities (SMD)
 St. Lawrence Seaway Authority
 Summer Experience and Learning Fund
 Service à la famille chinoise du grand Montréal
 Support Employment Options - ACL
 Swampy Cree Tribal Council
 Télé-métropole inc.
 The HUB - Physically Handicapped
 Service Centre, St. John's
 Thompson's Transfer Company Ltd.
 TLS Creative Enterprises
 Toronto Dominion Bank
 Tourism Industry Association of Prince Edward Island
 Transport Desgagnes inc.
 Travail non-traditionnel
 Treaty 7 Community Futures
 Tribal Chiefs Ventures
 Union of New Brunswick Indians
 Union of Nova Scotia Indians
 United Foods and Commercial Workers
 United Steelworkers of America
 University of Alberta
 University of Calgary
 University of Manitoba Women's Club
 University of New Brunswick
 University of Saskatchewan
 Urban Alliance on Race Relations
 Via Rail
 Vidéotron Ltée.
 Winnipeg Chamber of Commerce
 Winnipeg Construction Association
 Women in Science and Engineering,
 The Newfoundland Chapter
 Women in Trades and Technology
 Women Looking Forward
 Women of Colour Collective
 Women Working Inc.
 Women Working with Immigrant Women
 Women's Action Coalition
 Women's Employment Consultation Services
 Women's Network
 Women's Policy Office, Government of
 Newfoundland and Labrador
 Workers' Compensation Board of Alberta
 Young Women's Christian Association

WRITTEN SUBMISSIONS

Alcan Aluminium Ltée
 Amdahl Canada Limited
 Bell Canada
 Best Cleaners and Contractors Ltd.
 Canadian Advisory Council on the Status of Women
 Canadian Bankers' Association
 Canadian Broadcasting Corporation
 Canadian Construction Association
 Canadian National Railways
 Canadian Rehabilitation Council for the Disabled (CRCDD)

CRCDD Members and Associates:

Abilities Foundation of Nova Scotia
 Arbutus Society for Children, Victoria
 Bloorview Children's Hospital, Willowdale
 British Columbia Lions Society for Crippled Children
 Calgary General Hospital
 Canadian Association of Speech Language
 Pathologists and Audiologists
 Canadian Association of Rehabilitation Personnel
 Canadian Association of Physical Medicine and Rehabilitation
 Canadian Association of Occupational Therapists
 Canadian Cerebral Palsy Association
 Canadian Council on Rehabilitation and Work
 Canadian Foundation for Poliomyelitis
 and Rehabilitation (Alberta Chapter)
 Canadian Paraplegic Association - Ontario Branch
 Canadian Physiotherapy Association
 Canadian Psychological Association
 Canadian Public Health Association
 Canadian Rehabilitation Council for the Disabled,
 New Brunswick Branch Inc.
 Centre de réadaptation Bouclier, Joliette
 Centre de réadaptation Lucie-Berneau, Montréal
 Mackay Centre, Montréal
 Charlottetown Rotary Club
 Cheshire Homes Foundation Canada Inc.
 Children's Rehabilitation Centre, St. John's
 Commission de la santé et de la sécurité
 du travail du Québec
 Constance-Lethbridge centre de réadaptation
 Costi-Iias Rehabilitation Centre, Toronto
 Designing Aids for Disabled Adults (D.A.D.A.)
 Easter Seal Ability Council (Alberta)
 Erinoak, Mississauga
 Five Counties Children's Centre, Peterborough
 Forest Hill Rehabilitation Centre, Fredericton
 General Hospital, St. John's
 Glenrose Rehabilitation Hospital, Edmonton
 Holy Family Hospital, Vancouver
 Hôpital Marie enfant, Montréal
 Hugh MacMillan Medical Centre, Toronto
 Institut de réadaptation de Montréal
 Insurance Corporation of British Columbia
 Kent County Children's Treatment Centre, Chatham
 Kinsmen Rehabilitation Foundation of British Columbia
 Lyndhurst Hospital, Toronto
 Multiple Sclerosis Society of Canada
 Muscular Dystrophy Association of Canada
 Newfoundland Society for the Physically Disabled
 Niagara Peninsula Rehabilitation Centre, St. Catharines
 Nova Scotia Rehabilitation Centre
 Office des personnes handicapées du Québec
 Ontario Federation for the Cerebral Palsied
 Ontario Head Injury Association
 Ontario March of Dimes
 Ottawa Children's Treatment Centre Inc.
 Professional Associations
 Quebec Easter Seal Society
 Quebec March of Dimes
 Quebec Society for Disabled Children
 Saskatchewan Abilities Council
 Society for Manitobans with Disabilities Inc.
 Spina Bifida and Hydrocephalus Association of Ontario
 St. Vincent Hospital, Ottawa
 Sunnybrook Aids-for-Living Centre, Toronto
 The Arthritis Society
 The Easter Seal Society-Ontario
 The Hub-Physically Handicapped Service Centre, St. John's
 The Jewish Rehabilitation Hospital, Laval
 The Rehabilitation Centre, Ottawa
 Vancouver Neurological Centre
 War Amputations of Canada

Wascana Rehabilitation Centre, Regina
 Western Rehabilitation Society, Vancouver
 Workers' Compensation Board, Ontario
 Workers' Compensation Board, Yukon
 Workers' Compensation Board, Newfoundland and Labrador
 Workers' Compensation Board, Manitoba
 Workers' Compensation Board, Alberta
 York Region Association for Recreation for the Disabled

Canadian Telecommunication Companies

Alberta Government Telephones Limited (AGT)
 B.C. Tel
 Island Tel
 Manitoba Telephone System
 Maritime Telegraph and Telephone Company
 NB Tel
 Newfoundland Telephone Company
 Northwestel
 Sask Tel

Canadian Union of Public Employees Canon Canada Inc.
City of Toronto - Management Services Department
and Purchasing and Supply Department
Communications and Electrical Workers of Canada
Community Agencies for the Disabled
Confédération des organismes provinciaux de
personnes handicapées du Québec
CP Trucks

Crown Corporations Submission on behalf of:

Atomic Energy of Canada
 Canada Council
 Canada Post Corporation
 Canadian Broadcasting Corporation
 Canada Mortgage and Housing Corporation
 Canadian Museum of Civilization
 Canadian National
 Cape Breton Development Corporation
 Export Development Corporation
 Farm Credit Corporation
 Federal Business Development Bank
 Freshwater Fish Marketing Corporation
 Great Lakes Pilotage Authority
 Harbourfront Corporation
 International Development Research Centre
 Marine Atlantic Inc.
 Montreal Port Corporation
 National Arts Centre
 National Capital Commission
 National Gallery of Canada
 National Library/National Archives
 Petro Canada
 Royal Canadian Mint
 St. Lawrence Seaway
 Telefilm Canada
 Vancouver Port Corporation
 VIA Rail Canada

Dalhousie University

Disabled People for Employment Equity

Advocacy Group for the Environmentally Sensitive
 Advocacy Resource Centre for the Handicapped
 Advocates for Community Based Training and Education
 Canadian Association for Community Living
 Canadian Association for the Deaf
 Canadian Hearing Society
 Canadian Human Rights Advocate

Canadian Mental Health Association (Ontario)
 Canadian Paraplegic Association (Ontario)
 Canadian Paraplegic Association (National)
 Centre for Independent Living in Toronto
 Communication Workers of Canada
 Disabled Women's Network (DAWN)
 Down Syndrome Association of Metro Toronto
 Epilepsy Association (Metro Toronto)
 Frontier College
 Kidney Foundation of Canada (Ontario)
 National People First
 Ontario Action Awareness (Scarborough)
 Ontario Association for the Deaf
 Ontario Association for Community Living
 Ontario Federation of Labour
 Ontario March of Dimes
 People First of Ontario
 Persons United for Self Help, South West
 Persons United for Self Help in Ontario
 United Disabled Consumers

Edmonton Chamber of Commerce

Edmonton Employer's Network Meeting

Alberta Government Telephones
 Alberta Research Council
 Alberta Social Services
 Blue Cross
 CFRN Communications
 Interprovincial Pipeline
 Northwest Industries
 Royal Bank of Canada
 Toronto Dominion Bank
 University of Alberta
 Workers' Compensation Board of Alberta

Employment Equity Exchange, representing:

Alberta Human Rights Commission
 Amoco Canada Petroleum Co. Ltd.
 Bank of Montreal
 British Petroleum Canada
 Calgary Vocational Services
 Canadian Freightways Limited
 Canadian Imperial Bank of Commerce
 Canadian Western Natural Gas
 CFCN Communications
 City of Calgary Fire Department
 Esso Resources Canada Ltd.
 Greyhound
 Gulf Canada Resources Ltd.
 Heninger Toyota
 Husky Oil
 Mobil Oil Canada Ltd.
 Nova Corporation of Alberta
 Partec Lavalin Inc.
 Petro-Canada Inc.
 Royal Bank
 Southern Alberta Institute of Technology (SAIT)
 Shell Canada Ltd.
 Suncor Inc.
 The City of Calgary
 Toronto Dominion
 Trans Alberta Utilities Corp.
 Trans-Canada Pipelines Ltd
 University of Calgary

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
 Immigrant Women of Saskatchewan
 Imperial Oil Limited
 Learning Disabilities Association of Canada

Manitoba Employment Equity Practitioners

Association (MEEPA)

Miramichi Physically Disabled and Handicapped Inc.

National Association of Women and the Law

National Employment Equity Network,

(NEEN) representing:

Action travail des femmes du Québec
 Advocacy Resource Centre for the Handicapped (ARCH)
 Affiliation of Multicultural Societies of British Columbia
 Afro-Canadian Caucus
 Alliance for Employment Equity
 Assembly of First Nations
 Blind Organization of Ontario with Self help Tactics (BOOST)
 Canadian Arab Federation
 Canadian Association for the Deaf
 Canadian Congress for Learning Opportunities
 Canadian Ethnocultural Council
 Canadian Federation of Vietnamese Associations
 Canadian Hearing Society
 Canadian Labour Congress
 Canadian Paraplegic Association
 Canadian Research Institute for the Advancement of Women
 Centre de recherche - Actions sur les relations raciales
 Chinese Canadian national Council
 Coalition of Provincial Organizations
 of the Handicapped (COPHO)
 Congress of Black Women of Canada
 Conseil intervention pour l'accès à l'emploi
 Disabled People for Employment Equity (DPEE)
 Disabled Women's Network (DAWN) Toronto
 Disabled Women's Network (DAWN) Canada
 Fédération des femmes du Québec
 Inuit Tapirisat of Canada
 Legal Education and Action Fund (LEAF)
 March of Dimes
 Metis National Council
 National Action Committee on the Status of Women
 National Association of Japanese Canadians
 National Association of Friendship Centres
 Native Council of Canada
 National Association of Canadians of Origins in India
 National Association of Women and the Law
 National Capital Alliance on Race Relations
 National Council of Ghanainan Canadians
 National Council of Jamaicans
 National Council of Barbadian Associations of Canada
 National Council of Trinidad and Tobago Origins
 National Organization of Immigrant and
 Visible Minority Women

National People First

Native Women's Association of Canada

OALC

Ontario People First

Persons United for Self Help (PUSH) Ontario

Public Service Alliance of Canada

Réseau des centres de femmes du Québec

United Council of Filipino Associations in Canada

Urban Alliance on Race Relations

Women in Trades and Technology

Young Women's Christian Association of Canada

OC Transpo

Ogilvie Mills

Ontario Advisory Committee for Disabled Persons

Ontario Confederation of University Faculty Associations

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants

Petro-Canada

Public Service Alliance of Canada Report:

PSAC Commission on Federal Public Service Morale

Queen's University

Rivtow Straits

Rogers Cantel Inc.

Sandwell Inc.

Saskatchewan Association for Community Living

Saskatchewan Human Rights Commission

Saskatchewan Public Service Commission

Saskatchewan Telecommunications

Saskatchewan Wheat Pool and Grain Services Union

Simon Fraser University

The Business and Professional Woman Convention 1990

The Canadian Federation of Business and

Professional Women's Clubs

The University of Western Ontario

Thompson's Transfer

Time Air

Toronto Women in Film and Television

United Grain Growers Limited

University of Calgary

University of Manitoba

University of Saskatchewan

University of Victoria

Western Universities Employment Equity Network

Women's Employment and Training Coalition

Report

"Willing to Work...Together", Final Report of the
 Study Group on Employment and Disability, Sep-
 tember 1991, Coalition of Provincial Organizations
 of the Handicapped (COPHO)

Rapport

"Willing to Work... Together", La Coalition des organisations provinciales Ombudsmen des handicapés, Rapport final du groupe d'étude sur l'emploi et les handicapés, septembre 1991.

Réseau national d'égalité d'accès à l'emploi représentant :
Action travail des femmes du Québec
Affiliation of Multicultural Societies of British Columbia
Afro-Canadian Caucus
Alliance de la fonction publique du Canada
Alliance for Employment Equity
Assemblée des premières nations
Association canadienne des parapégiques
Association nationale de la femme et du droit
Association nationale des centres d'amitié
Blind Organization of Ontario with Selfhelp Tactics (BOOST)
Canadian Arab Federation
Canadian Association for the Deaf
Canadian Congress for Learning Opportunities
Canadian Federation of Vietnamese Associations
Centre d'aide et de défense juridiques pour les handicapés
Centre de recherche - Actions sur les relations raciales
Chinese Canadian national Council
Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped (COPOH)
Comité canadien d'action sur le statut de la femme
Congrès du travail du Canada
Congress of Black Women of Canada
Conseil ethnoculturel du Canada
Conseil intervention pour l'accès à l'emploi (DPEE)
Disabled People for Employment Equity (DPEE)
Disabled Women's Network (DAWN) Canada
Disabled Women's Network (DAWN) Toronto
Fédération des femmes du Québec

Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec
Immigrant Women of Saskatchewan
Imperial Oil Limited
La Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles
Le Syndicat des travailleuses et travailleuses en communication et en électricité du Canada
Manitoba Employment Equity Practitioners Association (MEEPA)
Miramichi Physically Disabled and Handicapped Inc.
OC Transpo
Ogilvie Mills
Ontario Advisory Committee for Disabled Persons
Ontario Confederation of University Faculty Associations
Ontario Council of Agencies Serving Immigrants
Petro-Canada
PSAC Commission on Federal Public Service Morale
Queen's University

The City of Calgary
Toronto Dominion
Trans Alberta Utilities Corp.
Trans-Canada Pipelines Ltd
University of Calgary

Fonds d'information et d'intervention juridiques (FIJ)
Institut canadien de recherche pour l'avancement de la femme
Inuit Tapirisat of Canada
L'Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales
L'Association des femmes autochtones du Canada
La Marche des dix-sous
La Société canadienne de l'ouïe
Le Conseil national des autochtones du Canada
Metis National Council
National Association of Canadians of Origins in India
National Association of Japanese Canadians
National Council of Barbadian Associations of Canada
National Council of Ghanaians
National Council of Jamaicans
National Council of Trinidad and Tobago Origins
National People First
OALC
Ontario People First
Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible
Persons United for Self Help (PUSH) Ontario
Réseau des centres de femmes du Québec
United Council of Filipino Associations in Canada
Urban Alliance on Race Relations
Women in Trades and Technology
Young Women's Christian Association of Canada
Rivtow Straits
Rogers Canteel Inc.
Sandwell Inc.
Saskatchewan Human Rights Commission
Saskatchewan Public Service Commission
Saskatchewan Telecommunications
Saskatchewan Wheat Pool and Grain Services Union
Simon Fraser University
Société Radio-Canada
Syndicat canadien de la fonction publique
The Business and Professional Woman Convention 1990
The University of Western Ontario
Thompson's Transfer
Time Air
Toronto Women in Film and Television
Troubles d'apprentissage - association canadienne
United Grain Growers Limited
University of Calgary
University of Manitoba
University of Saskatchewan
University of Victoria
Western Universities Employment Equity Network
Women's Employment and Training Coalition

Dalhousie University

Disabled People for Employment Equity

Advocacy Group for the Environmentally Sensitive
 Advocacy Resource Centre for the Handicapped
 Advocates for Community Based Training and Education
 Association canadienne des parapégiques (Ontario)
 Association canadienne des parapégiques(nationale)
 Association canadienne pour l'intégration communautaire
 Association canadienne pour la santé mentale
 Association pour l'intégration communautaire de l'Ontario
 Canadian Association for the Deaf
 Canadian Human Rights Advocate
 Centre for Independent Living in Toronto
 Communication Workers of Canada
 Disabled Women's Network (DAWN)
 Down Syndrome Association of Metro Toronto
 Epilepsy Association (Metro Toronto)
 Frontier College
 La Fondation du rein du Canada (Ontario)
 La Marche des dix-sous de l'Ontario
 La Société canadienne de l'ouïe
 National People First
 Ontario Action Awareness (Scarborough)
 Ontario Association for the Deaf
 Ontario Federation of Labour
 People First of Ontario
 Persons United for Self Help in Ontario
 Persons United for Self Help, South West
 United Disabled Consumers

Edmonton Chamber of Commerce

Réunion - Edmonton Employer's Network

Alberta Government Telephones
 Alberta Research Council
 Alberta Social Services
 Banque Royale
 Banque Toronto-Dominion
 Blue Cross
 CFRN Communications
 Interprovincial Pipeline
 Northwest Industries
 University of Alberta
 Workers' Compensation Board of Alberta

Employment Equity Exchange, représentant :

Amoco Canada Petroleum Co. Ltd.
 Banque canadienne impériale de commerce
 Banque de Montréal
 Banque Royale
 British Petroleum Canada
 Calgary Vocational Services
 Canadian Freightways Limited
 Canadian Western Natural Gas
 CFCN Communications
 City of Calgary Fire Department
 Esso Resources Canada Ltd.
 Greyhound
 Gulf Canada Resources Ltd.
 Heninger Toyota
 Husky Oil
 Mobil Oil Canada Ltd.
 Nova Corporation of Alberta
 Partec Lavalin Inc.
 Petro-Canada
 Shell Canada Ltd.
 Southern Alberta Institute of Technology (SALT)
 Suncor Inc.

La Marche des dix-sous

La Société du timbre de Paques de l'Ontario

La Société du timbre de Paques du Québec

Les Amputés de guerre du Canada

Lyndhurst Hospital, Toronto

Newfoundland Society for the Physically Disabled

Nova Scotia Rehabilitation Centre, St. Catharines

Office des personnes handicapées du Québec

Ontario Federation for the Cerebral Palsied

Ontario Head Injury Association

Ottawa Children's Treatment Centre Inc.

Professional Associations

Quebec Society for Disabled Children

Saskatchewan Abillities Council

Société canadienne de la sclérose en plaques

Société canadienne de psychologie

Society for Manitobans with Disabilities Inc.

Spina Bifida and Hydrocephalus Association of Ontario

St. Vincent Hospital, Ottawa

Sunnybrook Aids-for-Living Centre, Toronto

The Arthritis Society

The Hub-Physically Handicapped Service Centre, St. John's

The Jewish Rehabilitation Hospital, Laval

The Rehabilitation Centre, Ottawa

Vancouver Neurological Centre

Western Rehabilitation Society, Vancouver

Workers' Compensation Board, Alberta

Workers' Compensation Board, Manitoba

Workers' Compensation Board, Newfoundland and Labrador

Workers' Compensation Board, Yukon

York Region Association for Recreation for the Disabled

Community Agencies for the Disabled

Confédération des organismes provinciaux de personnes

handicapées du Québec

Conseil consultatif sur la situation de la femme

CP Trucks

Mémoire des sociétés d'Etat, au nom de :

Archives nationales du Canada

Administration de pilotage des grands lacs Liée.

Banque fédérale de développement

Canadien National

Centre de recherches pour le développement international

Centre national des arts

Commission de la Capitale nationale

Conseil des arts du Canada

Energie atomique du Canada

Harbourfront Corporation

La Voie maritime du Saint-Laurent

Marine Atlantic S.C.C.

Monnaie royale canadienne

Musée canadien des civilisations

Musée des beaux-arts du Canada

Office de commercialisation du poisson d'eau douce

Petro-Canada

Société canadienne d'hypothèques et de logement

Société de développement de Cap-Breton

Société du crédit agricole Canada

Société du Port de Montréal

Société pour l'expansion des exportations

Société Radio-Canada

Téléfilm Canada

VIA Rail Canada

Société Radio-Canada
Society for Manitobans with Disabilities (SMD)

St. Lawrence Seaway Authority
Support Employment Options - ACL

Swampy Cree Tribal Council

Syndicat canadien de la fonction publique

Syndicat canadien des postiers

Syndicat de la Commission de l'emploi et de

l'immigration du Canada

Syndicat national des travailleurs et travailleuses

de l'automobile

Télé-métropole inc.

The HUB - Physically Handicapped Service Centre,
St. John's

Thompson's Transfer Company Ltd.

TLS Creative Enterprises

Tourism Industry Association of Prince Edward Island

Transport Desgagnés inc.

Travail non-traditionnel

Treaty 7 Community Futures

Tribal Chiefs Ventures

Union des travailleurs amalgamés du vêtement

et du textile

Union des travailleurs unis de l'alimentation et

du commerce

Union of New Brunswick Indians

Union of Nova Scotia Indians

United Steelworkers of America

University of Alberta

University of Manitoba Women's Club

University of New Brunswick

University of Saskatchewan

Urban Alliance on Race Relations

Via Rail

Vidéotron Inc.

Winnipeg Construction Association

Women in Science and Engineering,
The Newfoundland Chapter

Women in Trades and Technology

Women Looking Forward

Women of Colour Collective

Women Working Inc.

Women Working with Immigrant Women

Women's Action Coalition

Women's Employment Consultation Services

Women's Network

Women's Policy Office, Government of Newfoundland
and Labrador

Workers' Compensation Board of Alberta

Young Women's Christian Association

MÉMOIRES, LETTRES ET COMMENTAIRES

Alcan

Amdahl Canada Limited

Association des banquiers canadiens

Association nationale de la femme et du droit

Association pour l'intégration communautaire
de la Saskatchewan
Bell Canada

Best Cleaners and Contractors Ltd.

Canadian Construction Association

Canadien National

Canadian Telecommunication Companies

Alberta Government Telephones Limited (AGT)

B.C. Tel

Island Tel

Manitoba Telephone System

Maritime Telegraph and Telephone Company

NB Tel

Newfoundland Telephone Company

Northwestel

Sask Tel

Canon Canada Inc.

City of Toronto - Management Services Department and
Purchasing and Supply Department

Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés -

Membres et associés

Abilities Foundation of Nova Scotia

Arbutus Society for Children, Victoria

Association canadienne de la santé publique

Association canadienne de médecine physique

et de réadaptation

Association canadienne de paralysie cérébrale

Association canadienne des ergothérapeutes

Association canadienne des parapégiques - Ontario

Association canadienne de physiothérapie

British Columbia Lions Society for Crippled Children

Bloorview Children's Hospital, Willowdale

Calgary General Hospital

Canadian Association of Rehabilitation Personnel

Canadian Council on Rehabilitation and Work

Canadian Foundation for Poliomyelitis and Rehabilitation
(Alberta Chapter)

Canadian Rehabilitation Council for the Disabled,
New Brunswick Branch Inc.

Centre de réadaptation Bouclier, Joliette

Centre de réadaptation Lucie-Bruneau, Montréal

Centre Mackay-Mackay Centre, Montréal

Charlottetown Rotary Club

Cheshire Homes Foundation Canada Inc.

Children's Rehabilitation Centre, St. John's

Commission de la santé et de la sécurité du travail

du Québec

Constance-Leithbridge Centre de réadaptation

Costi-Iias Rehabilitation Centre, Toronto

Designing Aids for Disabled Adults (D.A.D.A.)

Easter Seal Ability Council (Alberta)

Erinac, Mississauga

Five Counties Children's Centre, Peterborough

Forest Hill Rehabilitation Centre, Fredericton

General Hospital, St. John's

Glenrose Rehabilitation Hospital, Edmonton

Holy Family Hospital, Vancouver

Hôpital Marie enfant, Montréal

Hugh MacMillan Medical Centre, Toronto

Institut de réadaptation de Montréal

Insurance Corporation of British Columbia

Kent County Children's Treatment Centre, Chatham

Kinsmen Rehabilitation Foundation of British Columbia

L'Association canadienne de la dystrophie musculaire

- Immigrant Women's Association of Canada
 Indianbrook Band Council
 Injured Worker Association
 Institut canadien de recherche pour l'avancement de la femme
 Institut canadien national des aveugles
 Institute for the Study of Women, Mount St. Vincent
 Interlake Employment Services
 Interprovincial Association for Native Employment
 Interprovincial Pipeline
 Irving Oil Ltd.
 Keweenaw Community College
 L'Association des universités et collèges du Canada
 La Société canadienne de l'ouïe
 Labour Relations Council
 Labrador Friendship Centre
 Le conseil national des autochtones du Canada
 Manitoba Advisory Council on the Status of Women
 Manitoba Ethnocultural Youth Committee
 Manitoba Federation of Labour
 Manitoba Human Rights Commission
 Manitoba Indian Council of First Nations
 Manitoba Intercultural Council
 Manitoba Labour
 Manitoba League of Physically Handicapped
 Manitoba Telephone System (MTS)
 Manitoba Women's Institute
 Marine Atlantic
 Marine Workers Federation
 Maritime Broadcasting System Ltd.
 Maritime Telegraph and Telephone Company
 Marysown Shipyard Limited
 Mennonite Centre for Newcomers
 Metropolitan Immigrant Settlement Association
 MicMac Native Learning Centre
 Midland Transport Ltd.
 Mill Woods Centre for Immigrants
 Ministère des Affaires civiles de l'Ontario
 Multicultural Association of Nova Scotia
 Multiple Sclerosis Association
 National Association of Broadcast Employees and Technicians
 National Coalition on Race Relations
 National Indo-Canadian Council
 Native Council of Nova Scotia
 Native Council of Prince Edward Island
 Native Employment Services Association
 Native Friendship Centre
 Native Transitional Services Ltd.
 New Brunswick Aboriginal Peoples Council
 New Brunswick Coordinating Council on Deafness
 New Brunswick Council
 New Brunswick Electric Power Commission
 New Brunswick Federation of Labour
 New Brunswick Multicultural Council
 New Brunswick Multicultural Council
 New Brunswick Women's Council
 Newcap Broadcasting Ltd.
 Newfoundland and Labrador Computer Services Limited
 Newfoundland Dockyard
 Newfoundland/Labrador Federation of Labour
 Newfoundland Telephone Company Limited
 North American Van Lines
 North of 53 COOP
 Northern Women's Resource Services
 Northwest Industries
 Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women
 Nova Scotia Federation of Labour
 Nova Scotia League for Equal Opportunities
 Nova Scotia Native Women's Association
 OC Transpo
 Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)
 Ontario Federation of Friendship Centres
 Ontario Federation of Labour
 Options for Women
 Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible de Calgary
 Parish and Heimbecker
 Philippine Association of Manitoba,
 University of Manitoba
 Pioneer Grain
 Pole Star Transport Inc.
 President's Advisory Committee on Employment Equity,
 Memorial University of Newfoundland
 Pride in Race through Unity, Dignity and Education
 (P.R.U.D.E.)
 Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women
 Prince Edward Island Council of the Disabled
 Prince Edward Island Federation of Labour
 Prince Edward Island Federation of Women's Institutes
 Prince Edward Island Human Rights Commission
 Province of Manitoba
 Provincial Council of Women of Manitoba (PCWM)
 Public Service Commission
 Purolator Courier Ltd.
 Reaching E Quality
 Red River Community College
 Reminder
 Saint John Shipbuilding Ltd.
 Saskatchewan Action Committee
 Saskatchewan Canadian Human Rights Commission
 Saskatchewan Indian and Native Affairs Secretariat
 Saskatchewan Research Council
 Saskatchewan Voice of Handicapped
 Saskatchewan Wheat Pool
 SaskTel
 School District of Mystery Lake
 Secrétariat d'état
 Service à la famille chinoise du grand Montréal
 Service de la condition féminine
 Sikh Society of Manitoba
 Social Action and Multiculturalism Department
 Société canadienne d'hypothèques et de logement
 Société de développement du Cap-Breton

Association canadienne des paraplégiques	(Nouvelle-Ecosse)
Association canadienne des paraplégiques (Terre-Neuve)	
Association canadienne du camionnage	
Association canadienne pour la santé mentale	
Association canadienne pour la santé mentale	
(Ile du Prince Edouard)	
Association des banquiers canadiens	
Association des industries forestières du Québec liée.	
Association des manufacturiers canadiens	
Association des paraplégiques du Québec	
Association du camionnage du Québec inc.	
Association for New Canadians	
Association nationale des centres d'amitié	
Association or University of New Brunswick Teachers	
Association pour l'intégration communautaire de l'Alberta	
Association pour l'intégration communautaire	
de la Saskatchewan	
Association pour l'intégration communautaire de la	
Saskatchewan - Succursale de Regina	
B.C. Maritime Employers Association	
Banque canadienne impériale de commerce	
Banque de Montréal	
Banque nationale du Canada	
Banque Royale	
Banque Toronto-Dominion	
Bell Canada	
Black Cultural Centre of Nova Scotia	
Black United Front of Nova Scotia	
Blue Cross	
Building and Construction Trades Department AFL-CIO	
Calgary Catholic Schools	
Calgary Immigrant Women's Centre	
Calgary Multicultural Centre	
Calgary Native Friendship Centre	
Calm Air	
Canadian Congress for Learning Opportunities	
for Women (C.C.L.O.W.)	
Canadian Council on Rehabilitation and Work (CCRW)	
Canadian Employment and Immigration Advisory Council	
Canadian Freightways	
Canadian Helicopters Limited	
Canadian National	
Cargill Ltd.,	
Centre de recherche - actions sur les relations raciales	
Centres d'emploi du Canada	
CFCN Communications Ltd.	
CFRN Communications	
Chambre de commerce de Winnipeg	
Chemical Mining	
City of Regina	
City of Thompson	
Civil Service Commission	
Coalition Interested in Education and Training for Women	
Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped	
(COPOH)	
Coalition of Visible Minority Women	
Comité canadien d'action sur le statut de la femme	
Commission canadienne des droits de la personne	
Commission de la Capitale nationale	
Committee on the Status of Women, University of	
New Brunswick	
Communication Workers of Canada	
Confederacy of Mainland MicMacs	
Confédération des syndicats nationaux	
Congrès du travail du Canada	
Congress of Black Women of Canada (Nova Scotia)	
Conseil consultatif sur la condition féminine	
du Nouveau-Brunswick	
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail	
Conseil du patronat du Québec	
Conseil du Premier ministre sur la condition des	
personnes handicapées	
Conseil ethnoculturel du Canada	
Construction Association of Prince Edward Island	
Cooperators Insurance	
Council for the Conne River MicMacs	
Council of Black Organizations	
CSP Foods Ltd.	
CTV Television Network	
Dartmouth Chamber of Commerce	
Day and Ross Ltd.	
Department of Labour	
Disabled People for Employment Equity	
Disabled Women's Network (DAWN)	
Distinctive Employment Counselling Services of Alberta	
Edmonton Caribbean Cultural Association	
Edmonton Epilepsy Association	
Employment Access	
Employment Equity Alliance of Manitoba	
Employment Services for the Physically Disabled	
Equal Employment Opportunity Coordinator -	
Board of Management, New Brunswick	
Equité NB Equity	
Federal Employers in Transportation and Communication	
(FETCO)	
Federal Express Canada Ltd.	
Federation of Newfoundland Indians	
Federation of Saskatchewan Indian Nations SIGAT	
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	
Femmes autochtones du Québec	
Fonds d'information et d'intervention juridiques (FIJ)	
Fonds pour les emplois et les stages d'été	
Fraternité canadienne des cheminots, employés des	
transports et autres ouvriers	
Friendship Centre	
Fundy Cable	
Goodstoney Band	
Greater Summerside Area Chamber of Commerce	
Green Services Union	
Greenstone BWE	
Gulf Canada Resources Ltd.	
Halifax Board of Trade	
Healy and Associates Consulting Ltd.	
Hudson Bay Mining and Smelting	
Immigrant Women Association	

La première rencontre avec les intéressés au sujet de l'équité en matière d'emploi a eu lieu le 1er octobre 1990, à Ottawa. Elle réunissait les représentants d'associations nationales d'employeurs, de syndicats et de groupes désignés. Au cours des deux mois qui ont suivi, EIC a tenu 14 autres réunions à travers le Canada. La plupart de ces rencontres réunissaient des représentants de tous les groupements.

En Alberta, cependant, les groupes désignés et les représentants syndicaux ont rencontré le personnel d'EIC dans des réunions distinctes. Au Manitoba, il y a eu quatre tables rondes dans le Nord, à Thompson, à Flin Flon et à Le Pas.

Outre les réunions qui se sont tenues à l'échelle du pays, il convient de signaler qu'EIC a reçu 68 mémoires. D'autres groupes ont l'intention de nous soumettre des rapports recommandant des modifications à la Loi. Au moment de mettre le rapport sous presse, nous ne les avons pas encore tous reçus.

PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES
AUX RÉUNIONS DE CONSULTATION

1 ^{er} oct.	Réunion nationale - Ottawa
9 oct.	Ile-du-Prince-Edouard
10 oct.	Nouveau-Brunswick
11 oct.	Nouvelle-Ecosse
12 oct.	Terre-Neuve
17 oct.	Saskatchewan
18 oct.	Vancouver
29 oct.	Edmonton (réseau d'employeurs)
8 nov.	Montréal
13 nov.	Edmonton (organismes communautaires pour les minorités visibles)
13 nov.	Edmonton (organismes communautaires pour les personnes handicapées)
15 nov.	Calgary (réseau d'employeurs)
15 nov.	Thompson
16 nov.	Calgary (communauté autochtone)
16 nov.	Calgary (association de femmes)
22-23 nov.	Toronto
23 nov.	Winnipeg
28 nov.	Le Pas
29 nov.	Flin Flon

Abilities Foundation of Nova Scotia
Action Education Femmes
Advocates for Community Based Training and Education for Women
Afro-Canadian Caucus
Air Atlantic Limited
Air Canada
Air Nova Inc.
Air Transport Association
Alberta Advisory Council on Women's Issues
Alberta Association of Immigrant Serving Agencies
Alberta Committee of Disabled Persons
Alberta Government Telephones
Alberta/Northwest Territories Network of Immigrant Women
Alberta Research Council
Alberta Social Services
Alberta Wheat Pool
Alliance de la fonction publique du Canada
Alliance for Employment Equity
Arctic Transportation Ltd.
Assemblée de premières nations
Association canadienne de la construction
Association canadienne des paraplégiques

Rémunération égale pour un travail de valeur égale

Certains représentants des groupes désignés et des syndicats ont recommandé que le principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale soit expressément énoncé dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces représentants font valoir que l'équité en matière d'emploi tend à porter tous ses efforts sur la ségrégation professionnelle en milieu de travail aux dépens des autres questions connexes, comme la valeur économique inférieure attribuée au travail des femmes.

Mesures d'adaptation raisonnables

Des représentants des groupes désignés recommandent d'apporter des modifications à la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui obligeraient les employeurs à établir une politique sur les mesures d'adaptation nécessaires aux personnes handicapées. Cette politique interne devrait porter sur les directives et les pratiques d'emploi, et sur l'accessibilité globale des lieux de travail pour les personnes handicapées. Ces représentants sont aussi d'avis que le gouvernement fédéral devrait établir un fonds pour aider les employeurs qui n'ont pas les moyens d'instaurer les mesures d'adaptation requises par certaines personnes handicapées.

Les programmes et services d'EIC

Selon les employeurs, EIC pourrait contribuer à faire abolir les autres obstacles qui, par ricochet, entravent l'emploi des membres des groupes désignés, et assumer à cet égard un rôle de chef de file. La consultation avec d'autres ministères du gouvernement et avec les gouvernements provinciaux pourrait amener une solution aux problèmes sociaux qui sont le lot d'une grande partie des membres des groupes désignés.

Les participants veulent aussi que les programmes d'EIC puissent être utilisés pour promouvoir l'équité en matière d'emploi et que les Centres d'emploi du Canada travaillent en plus étroite collaboration avec les demandeurs d'emploi qui appartiennent à des groupes désignés et avec les employeurs qui veulent recruter des employés issus des groupes désignés.

Tous les représentants des groupes désignés croient que le counselling, les techniques de recherche d'emploi, la formation et l'aide au placement sont autant d'activités qui visent la réalisation des programmes d'équité en matière d'emploi. Certains représentants de ces groupes ont recommandé que les groupes désignés aient davantage accès aux programmes et services d'EIC dans les Centres d'emploi du Canada.

D'autres groupes recommandent que les projets Extension d'EIC qui ont obtenu du succès soient implantés dans un plus grand nombre d'organismes.

Aide financière et incitatifs

Selon les intérêts, on devrait accorder une aide financière accrue pour les activités qui visent la réalisation de l'équité en matière d'emploi. On pourrait augmenter l'aide attribuée à l'acquisition de compétences, la recherche de candidats qui ont les qualités requises pour un emploi particulier, l'instauration de mesures d'adaptation, l'accès aux programmes du gouvernement et l'analyse des pratiques qui ont un effet nuisible sur les membres des groupes désignés. Cette aide financière pourrait aussi aider les employeurs à supporter les frais pour rendre les lieux de travail entièrement accessibles à tous. On suggère également que les employeurs bénéficient de dégrèvements fiscaux pour aider à défrayer les mesures particulières qu'ils ont prises pour améliorer la situation des membres des groupes désignés.

L'aide proposée pourrait servir, entre autres, à :

- financer les organismes qui trouvent des emplois aux membres des groupes désignés;
- accroître le financement des programmes à frais partagés avec les employeurs pour la formation ou le recyclage des membres des groupes désignés;
- financer des programmes conjoints employeurs/établissements d'enseignement, de formation et de recrutement, et des services de soutien.

Nous recommandons que le gouvernement crée ou subventionne l'établissement d'un forum qui regrouperait des personnes handicapées, des employeurs, des syndicats et des représentants du gouvernement afin de discuter de mécanismes justes et appropriés pour financer les mesures d'adaptation continues requises par certaines personnes handicapées.

- La Coalition des organisations provinciales Ombudsman des handicapés, Rapport final du groupe d'étude sur l'emploi et les handicapés.

Cette démarche doit être présentée comme une mesure positive et d'emploi et la reconnaissance de leur appartenance par les membres minoritaires doivent saisir la corrélation qu'il y a entre les possibilités bénéfiques. Tous sont d'avis que les chefs de file des groupes nécessaires dont les conséquences, loin d'être négatives, sont d'emploi et la reconnaissance de leur appartenance par les membres des groupes désignés.

De façon générale, les participants recommandent qu'EIC soit mandaté pour sensibiliser le grand public aux raisons qui devraient inciter les membres des groupes désignés à signaler à un employeur ou à un établissement de formation ou d'enseignement leur appartenance à un groupe désigné.

Données sur les groupes désignés

La possibilité d'obtenir une représentation proportionnelle des groupes désignés en milieu de travail dépend directement de la précision des données sur la disponibilité des membres de ces groupes désignés au sein de la main-d'œuvre qualifiée.

Les employeurs insistent sur le fait qu'il est essentiel de pouvoir compter sur des données exactes et sûres si l'évaluation des progrès accomplis au chapitre de l'équité en matière d'emploi continue de reposer principalement sur un tableau statistique des progrès réalisés.

Certains employeurs aimeraient avoir plus de latitude pour déterminer quels employés appartiennent à des groupes désignés. Par exemple, ils aimeraient être autorisés à :

- compter les employés qui bénéficient de mesures d'adaptation spéciales directement liées à leur différence et qui ont refusé de se faire connaître comme membres d'un groupe désigné;

- identifier simplement à vue les employés qui appartiennent à un groupe désigné identifiable et le signaler dans les notes qui accompagnent leur rapport annuel, sans incorporer cette donnée dans les statistiques officielles;

- recourir aux dossiers du personnel pour déclarer les personnes handicapées en comptant les employés qui reçoivent des allocations d'incapacité;

- identifier les membres des groupes désignés recrutés en vertu du programme Extension ou embauchés en raison de leurs connaissances en tant que membres d'un groupe particulier, par exemple, un Canadien autochtone qui parle le cri ou l'inuktitut.

Promotion de la reconnaissance de l'appartenance à un groupe désigné

Les intéressés conviennent qu'il faudrait informer davantage les Canadiens et les Canadiennes sur les programmes d'équité en matière d'emploi pour leur faire comprendre l'importance de se faire connaître comme membres d'un groupe désigné.

Ces groupes recommandent que les employeurs utilisent des méthodes normalisées pour recueillir les données internes et externes. Voici les principaux domaines pour lesquels ils aimeraient que les méthodes soient normalisées :

- les techniques de recensement de l'effectif;
- les techniques de diffusion des données issues du recensement;
- la façon dont les employeurs s'y prennent pour encourager les groupes désignés à participer aux recensements.

Les employeurs ont de la difficulté à obtenir des renseignements exacts pour leur rapport statistique, car bien des membres des groupes désignés hésitent à se faire connaître comme tels. C'est l'identification des personnes handicapées qui constitue la plus grande difficulté.

Les employés qui sont membres d'un groupe désigné ont le choix de ne pas se faire connaître comme membres de ce groupe. En vertu des dispositions actuelles, il faut que les membres des groupes désignés se fassent connaître comme tels ou qu'ils confirment une attestation en ce sens faite par l'employeur pour pouvoir entrer dans les données de l'employeur. Les données statistiques peuvent donc ne pas représenter la proportion réelle de membres de groupes désignés au sein de l'effectif, si certains membres des groupes désignés décident de ne pas déclarer leur appartenance réelle à de tels groupes au sein de l'effectif.

IX

Identification des membres des groupes désignés

Les employeurs sont tenus de fournir des renseignements sur le degré de représentation des groupes désignés dans leur effectif. La Loi sur l'équité en matière d'emploi définit ainsi les groupes désignés : « les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur de peau place parmi les minorités visibles du Canada ». Trois de ces groupes sont décrits avec plus de précision dans le Règlement : les autochtones sont les Indiens, les Inuits et les Métis; les personnes handicapées sont celles qui ont un handicap permanent et qui croient qu'en raison de leur handicap, elles sont défavorisées au travail; les membres d'une minorité visible sont des personnes qui ne sont ni de race, ni de couleur blanche. Dans les trois cas, les employeurs peuvent tenir compte seulement des personnes qui se sont fait connaître comme appartenant à un groupe désigné ou qui acceptent d'être reconnues comme telles. Ces dispositions ont beaucoup prêté à controverse, surtout pour ce qui est de l'exigence d'« auto-identification » et de la définition de « personne handicapée » qui a déjà déclenché deux actions en justice.

Pour pouvoir évaluer les résultats relatifs à l'équité en matière d'emploi, on compare la représentation des groupes désignés dans l'effectif de l'entreprise aux données extérieures relatives à leur disponibilité. Pour les femmes, les autochtones et les minorités visibles, on se sert du recensement de 1986 qui est la source la plus récente de données socioéconomiques complètes sur ces groupes. C'est aussi la seule source qui fournisse des données par catégorie professionnelle qui sont nécessaires aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Pour les personnes handicapées, la source de données est l'Enquête sur la santé et la limitation d'activité qui a été réalisée en août et en septembre 1986, à titre d'enquête complémentaire suivant le recensement auprès de 94 000 personnes résidant dans des maisons unifamiliales ou dans des logements collectifs non institutionnels dans tous les territoires et provinces du Canada.

La collecte des données par l'employeur

Des groupes désignés craignent que bon nombre d'employeurs ne recueillent pas les données comme il se doit. Le régime actuel autorise les employeurs à concevoir eux-mêmes la méthode pour recenser leur effectif. Il en résulte que les données ne sont pas toujours cohérentes et qu'il est parfois difficile de faire des analyses comparatives.

mandent la formation d'une nouvelle commission distincte de l'équité en matière d'emploi dont la majorité des membres seraient issus des groupes désignés.

Cette commission ferait rapport directement au Parlement et assumerait toutes les responsabilités relatives à la promotion, à l'administration et à l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le Réseau national de l'équité en matière d'emploi recommanderait que cette nouvelle commission ait l'autorité voulue pour faire enquête de façon proactive, ou par suite de plaintes qu'elle recevrait, pour ordonner des mesures de redressement et pour imposer des peines. La plupart des associations qui représentent les groupes désignés font écho à cette recommandation.

Tandis que la majorité des employeurs et des représentants des groupes désignés veulent qu'un seul organisme ait l'entière responsabilité de l'application de la Loi, quelques-uns jugent avantageux de séparer les fonctions de promotion de l'équité en matière d'emploi et d'aide aux employeurs de celles relatives à l'application de la Loi. Ils proposent qu'on assigne ces responsabilités à deux organismes distincts ou que l'on crée deux services nettement distincts à l'intérieur d'un même organisme.

Il est essentiel, si nous voulons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi atteigne ses objectifs, qu'une commission distincte soit constituée pour veiller de façon proactive à l'application de la Loi.

- L'Association nationale de la femme et du droit

La plupart de ceux qui appuient l'idée de confier à EIC l'entière responsabilité d'appliquer la Loi recommandent également qu'EIC continue à offrir une gamme complète de services reliés à l'équité en matière d'emploi, à savoir : la compilation et la diffusion de données détaillées sur les groupes désignés au sein de la population active, des services de consultation pour tous les employeurs du Canada, des programmes d'information du public, une aide financière pour la réalisation de certaines initiatives et la promotion de l'équité en matière d'emploi auprès du grand public.

Une coalition de sociétés d'État a exprimé l'opinion suivante : « Pour mettre en oeuvre un programme aussi important que l'équité en matière d'emploi, la CEIC devrait se doter d'un budget de communication et de publicité dans le but d'éduquer le grand public. Un tel budget est indispensable à la réussite du programme. C'est par l'éducation et la publicité que nous attirerons le plus de candidats ». Pour la réalisation d'un si large mandat, certains intéressés demandent la création d'un bureau de l'équité en matière d'emploi, au sein d'Emploi et Immigration Canada, qui veillerait, en outre, à l'intégration des critères relatifs à l'équité en matière d'emploi dans tous les programmes d'EIC.

Au dire des groupes désignés, la Commission canadienne des droits de la personne ne s'est pas révélée un organisme efficace pour faire appliquer les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cependant, ils jugent essentiel que ce mandat soit confié à un organisme indépendant. Presque tous les groupes désignés recom-

Nous recommandons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit modifiée pour créer une commission sur l'équité en matière d'emploi qui aurait pour mandat de veiller à ce que les employeurs se conforment aux exigences de la Loi.

Les employeurs recommandent qu'EIC en ait l'entière responsabilité, tandis que les groupes désignés demandent qu'on crée une commission indépendante qui soit uniquement chargée de l'équité en matière d'emploi.

Les employeurs soutiennent qu'EIC est le mieux placé pour veiller à la réalisation de l'équité en matière d'emploi, et ce pour plusieurs raisons; il a la responsabilité générale de toutes les questions relatives à l'emploi, il possède une expérience sans pareille dans ce domaine et il dispose de moyens d'action considérables. À leur avis, EIC a pu faire avancer les choses quant à l'équité en matière d'emploi en faisant régner un climat de collaboration entre lui et les entreprises.

Les employeurs s'opposent à ce que la Commission canadienne des droits de la personne soit responsable du contrôle de l'application de la Loi. À leur avis, la Commission n'a ni l'expérience ni la méthodologie voulues pour réussir.

La Chambre de commerce du Canada a adopté récemment une résolution selon laquelle «c'est la Commission de l'emploi et l'immigration du Canada, et non la Commission canadienne des droits de la personne, qui devrait être chargée de l'application de la Loi et des enquêtes relatives aux plans des employeurs». Les employeurs souhaitent voir la CCDP conserver son rôle premier et essentiel, qui est de faire enquête et de rendre des décisions sur les plaintes alléguant la discrimination.

- Manitoba Telephone Systems

Pour appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il faut tout à la fois posséder des connaissances particulières et avoir accès à l'information sur la population active, les méthodes de recrutement, les besoins en matière de compétences, les pénuries de spécialistes, la répartition du revenu de l'emploi et les tendances relatives à la représentativité des catégories professionnelles et de la population active. Nous prétendons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait continuer à être administrée et son application contrôlée par la Direction générale de l'équité en matière d'emploi.

- La Chambre de commerce du Canada

Nous ne pensons pas que la Commission canadienne des droits de la personne devrait être responsable du contrôle de l'application de la Loi. Sa façon de faire les choses à coup de menaces n'est pas acceptable et elle va à l'encontre du principe de la collaboration. Ce n'est pas par la coercition qu'on amènera les employeurs à s'engager à réaliser l'équité en matière d'emploi.

- Business Council of British Columbia

Nous estimons qu'il serait plus approprié de réserver à la Commission canadienne des droits de la personne le rôle d'enquêteur des plaintes individuelles. La Commission ne devrait pas s'occuper du contrôle de l'application de l'équité en matière d'emploi. L'attitude dynamique, axée sur la consultation, d'Emploi et Immigration Canada, réussira bien mieux, à la longue, à susciter les engagements nécessaires à la réalisation de l'équité en matière d'emploi.



Responsabilité de la Loi

La responsabilité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est confiée au ministre de l'Emploi et de l'Immigration. La Loi le charge expressément de veiller à ce que les employeurs déposent leur rapport annuel et de poursuivre les contrevenants, de transmettre les rapports à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), de présenter un rapport annuel au Parlement et d'établir des lignes directrices en vue d'aider les employeurs à mettre en application les articles 4 et 5 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cependant, l'absence presque totale dans le texte législatif de pouvoirs de contrôle de l'application de la Loi, a créé, à cet égard, une grande ambiguïté sur les rôles respectifs d'ÉIC et de la CCDP. Pour combler ce « vide juridique », la Commission canadienne des droits de la personne, s'autorisant des vastes pouvoirs généraux pour empêcher les actes discriminatoires que lui confère la Loi sur les droits de la personne, a entrepris d'effectuer des examens systématiques auprès des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans son rapport annuel de 1990, la CCDP admet avoir de la difficulté à obtenir l'adhésion des employeurs à cette procédure.

Sur la question du rôle des diverses instances, tout le monde s'entend sur un point : l'ambiguïté actuelle doit cesser.

Le Réseau national de l'équité en matière d'emploi, coalition qui regroupe des associations représentant les groupes désignés et les syndicats, considère que la confusion qui entoure le rôle respectif d'ÉIC et de la CCDP est l'une des causes principales du « peu de progrès dans le recrutement et l'avancement des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles » dans les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale.

Par voie de conséquence, les intéressés recommandent que la Loi précise de façon explicite les différentes responsabilités qui en découlent. Presque tous sont d'accord pour recommander qu'un seul organisme cumule toutes les responsabilités découlant de la Loi, dont le contrôle de son application, même s'ils ne s'entendent pas sur l'organisme à qui il faudrait en confier la responsabilité.

Nous devons présentement satisfaire trois «juges» : la Commission canadienne des droits de la personne, les groupes désignés (ou groupes de pression) et Emploi et Immigration Canada. Nous aimerions n'avoir affaire qu'à un seul «organe législatif» qui soit responsable du contrôle et de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

De l'avis des groupes désignés, il faut imposer des sanctions importantes pour s'assurer que les employeurs respectent les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ils recommandent trois types de sanctions qui pourraient être prévues dans la Loi :

- des mesures de redressement, comprenant des objectifs et un échéancier obligatoires;
- la perte du droit de soumissionner les marchés fédéraux;
- des amendes.

Les groupes désignés jugent dérisoires les amendes qui ont été imposées jusqu'ici par les tribunaux aux employeurs contrevenants. Ils demandent qu'on prévoie des peines plus sévères, en particulier pour les récidivistes. Ils proposent que la Loi fixe une amende minimale ou que l'amende soit établie en fonction d'un pourcentage de la masse salariale de l'employeur ou à 100 000 \$ le plus élevé de ces deux montants étant retenu. Toujours selon eux, les sommes ainsi recueillies devraient servir au perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée précisément parce qu'on savait qu'il existait des inégalités dans l'emploi. Il est illogique de pénaliser les employeurs assujettis à la Loi qui présentent des données qui font état de ces inégalités. Nous aimerions que l'employeur soit protégé contre des poursuites s'il agit de bonne foi et s'il établit et applique un plan d'équité en matière d'emploi qui respecte les exigences de la Loi et celles de la législation sur les droits de la personne.

- Manitoba Telephone Systems

Une Loi sur l'équité en matière d'emploi a un caractère obligatoire, il faut imposer des peines sévères à ceux qui n'en respectent pas les dispositions.

- Disabled People for Employment Equity

Lorsque les conséquences [de ne pas respecter la Loi] sont minimales, certaines entreprises trouvent plus rentable de ne pas en tenir compte ou même de contourner plutôt que de modifier leur façon habituelle de procéder.

- Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme

3. Il y aurait vérification dans les entreprises où les groupes

désignés sont faiblement représentés, ou à la suite de plaintes

déposées auprès de l'organisme responsable de l'application

de la Loi.

Les groupes désignés recommandent les deuxième et troisième

approches.

Sanctions

Les intéressés ne s'entendent guère sur la question des sanctions.

Selon certains employeurs, l'imposition de sanctions autres que

celles prévues pour avoir négligé de déposer un rapport annuel, ne

pourrait avoir que des effets négatifs sur les entreprises qui s'effor-

cent d'établir de bonnes relations de travail avec les groupes désignés

et avec EIC.

D'autres employeurs aimeraient que les sanctions s'appliquent uni-

quement aux employeurs qui font preuve de mauvaise foi ou qui ne

prennent pas des mesures suffisantes pour augmenter la representa-

tion des groupes désignés au sein de leur effectif.

- L'Association des banquiers canadiens

Les porte-parole des groupes désignés soutiennent que le Parlement devrait ins-
crire dans la Loi sur l'équité en matière
d'emploi des mécanismes de contrôle
de l'application de la Loi et que des sanc-
tions sévères devraient être imposées à
quiconque néglige de respecter les ob-
jectifs établis... Or, une approche punitive
ne peut avoir qu'un effet négatif sur nos
démarches visant à créer de fructueuses
relations de travail avec les groupes dé-
signés et le gouvernement.

Les groupes désignés désirent l'adoption d'un mécanisme de contrôle de l'application de la Loi qui soit «proactif» plutôt que «réactif». Dans une approche proactive, l'organisme chargé de veiller au respect de la Loi initierait des contrôles plutôt que de faire enquête à la suite de plaintes.

Trois modèles de vérification ont été proposés par les intervenants :

1. Il y aurait des vérifications sur place à partir de critères bien définis et rendus publics; les employeurs seraient choisis selon un ordre défini ou au hasard. De façon générale, les employeurs préconisent cette façon de faire, qui est celle qu'applique EIC dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

2. Les employeurs remettraient chaque année leur plan d'équité à l'organisme responsable de l'application de la Loi. Certains intéressés aimeraient même que ces plans soient affichés sur les lieux de travail et soumis à l'examen du personnel. Si le plan n'est pas satisfaisant, ou s'il y a lieu de croire que l'employeur ne rend pas fidèlement compte de ses activités, une vérification serait faite sur place. Les employeurs s'opposent à l'affichage de leur plans ou à leur dépôt. Selon eux, ces plans contiennent des renseignements d'entreprise de nature confidentielle qui, s'ils étaient rendus publics, pourraient nuire à la compétitivité de l'entreprise.

- Business Council of British Columbia

On devrait mettre l'accent sur la consultation, sur la recherche de solutions -- dans cette optique, on aiderait les employeurs à cerner les problèmes et à prendre de réelles mesures pour les corriger. Il ne faut pas mettre l'accent sur les exigences relatives aux rapports et sur les contrôles. Certains groupes voudraient qu'on applique des sanctions plus nombreuses et plus sévères. Ce genre de mesure est prématuré et a un caractère punitif qui ne contribuerait en rien à augmenter la représentation des groupes désignés.

que sorte dans le rôle de l'accusé. Dans son mémoire, la Manitoba Telephone Systems souligne qu'«une fois une enquête commencée, l'employeur doit canaliser ses ressources pour recueillir les données nécessaires à sa défense et pour réfuter la publicité néfaste que peut éventuellement entraîner l'enquête. Il doit donc consacrer à cette fin du temps et des ressources qui le seraient autrement à une action constructive».

Les employeurs veulent être vus comme des partenaires oeuvrant à la solution du problème de la sous-représentation des groupes désignés au sein de la population active du Canada plutôt que comme les auteurs de ce problème. Ils veulent que les vérifications soient adaptées aux réalités du commerce, qu'elles soient axées non pas sur des détails administratifs mais sur l'objet même de la Loi et qu'elles mettent en balance les mesures prises par les employeurs et l'évolution de leurs progrès statistiques. Ils s'opposent à ce qu'on établisse, pour tous les employeurs, un mécanisme lourd et rigide de contrôle de l'application de la Loi, simplement parce que quelques employeurs n'en respectent pas les dispositions.

Pour ce qui est du contrôle de l'application de la Loi, nous recommandons que les exigences des articles 4 et 5 fassent l'objet d'un contrôle par des examens périodiques sur place, en particulier dans les entreprises dont les données statistiques ne dénotent aucun changement.

- Petro Canada

La CMA ne s'oppose pas en principe à ce qu'on effectue un contrôle, mais elle rejette l'idée de plans strictement exécutives qui ne tiendraient pas compte de l'évolution du marché. Il se peut qu'un plan, qui était opportun il y a deux ans, ait perdu sa raison d'être dans une entre-prise gravement touchée par la récession ou par l'accroissement de la concurrence.

- L'Association des
manufacturiers canadiens

2. L'évaluation des activités de l'employeur pour déterminer si elles sont suffisantes pour rendre son effectif plus représentatif.

3. L'évaluation des résultats obtenus par les employeurs pour

déterminer s'ils sont suffisants. Dans le cas contraire, des mesures visant à accroître le niveau de représentation seraient imposées à l'employeur. Comme le fait remarquer toutefois Alcan Aluminium, «les progrès raisonnables aux- quels on pourrait s'attendre doivent être définis pour en informer tous les employeurs et les groupes désignés».

De façon générale, les employeurs semblent préconiser la première ou la seconde démarche tandis que les groupes désignés estiment que seule la troisième serait efficace. Il faut mesurer les progrès, disent-ils, à la représentation des groupes désignés et non à l'attitude de l'employeur.

Comment contrôler l'application de la Loi

Pour la plupart des participants, employeurs et groupes désignés, la meilleure façon de contrôler l'application de la Loi serait de procéder à des vérifications, mais les opinions divergent grandement sur la forme que ces vérifications devraient prendre.

Les employeurs veulent que les vérifications se déroulent dans un esprit de collaboration, la bonne foi de toutes les parties étant jugée acquise. Ils rejettent catégoriquement toute mesure de contrôle qui ressemblerait aux enquêtes pénales où ils se retrouveraient en quel-

...la Loi devrait être modifiée pour obliger les employeurs à élaborer et mettre en oeuvre des plans et programmes d'équité en matière d'emploi, plutôt que de se en remettre à leur bonne volonté.

- Learning Disabilities Association of Canada

Pour ce qui est d'accroître le nombre de personnes handicapées au sein de la population active, on doit juger les entreprises non sur l'effort qu'elles ont pu faire, mais sur les résultats qu'elles ont obtenus.

- Le Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés

déclare : « La Loi sur l'équité en matière d'emploi n'exige à l'heure actuelle qu'un rapport sur les données, ce qui fait que l'objectif réel de la Loi est laissé au gré des employeurs. Le fait que la Loi n'ait pas atteint son objectif corrobore toutes les études sur ce sujet, selon lesquelles l'adhésion volontaire ne fonctionne tout simplement pas ».

La plupart des employeurs reconnaissent qu'il faut probablement des mesures de contrôle de l'application de la Loi pour assurer des progrès raisonnables vers l'instauration d'une population active plus représentative, mais tous ne partagent pas cette opinion. Certains soutiennent que toute disposition contraignante va à l'encontre du but recherché et que le gouvernement devrait aider les employeurs et les encourager à faire preuve de bonne volonté en leur offrant divers stimulants financiers et fiscaux.

Le contrôle de l'application de la Loi

On convient généralement de ne pas limiter le contrôle de l'application de la Loi à la vérification des rapports annuels des employeurs. À cet égard, les intéressés recommandent trois approches :

1. La vérification de l'application des exigences objectives énon-

cées aux articles 4 et 5 de la Loi – établissement d'un plan d'équité et de programmes visant à supprimer les obstacles à l'emploi, adoption de pratiques positives et de mesures d'adaptation raisonnables.

En l'absence d'un mécanisme réel de contrôle de son application, la Loi actuelle équivaut tout simplement à un programme d'action volontaire.

- Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme

Afin d'éviter l'émergence de situations conflictuelles ou de confrontations, et compte tenu de la volonté du public de s'assurer de la présence d'un mécanisme de contrôle et d'application... les sociétés d'État recommandent (que) le contrôle effectué prenne forme de vérifications sur place et tiennent compte des mesures tant qualitatives que quantitatives.

- Les sociétés d'État

Les pouvoirs de contrôle de l'application de la Loi devraient être renforcés et plus clairement définis.

- The Canadian Federation of Business and Professional Women's Club

La Loi sur l'équité en matière d'emploi vise à modifier substantiellement les composantes de la population active mais il faudra, à cette fin, prendre des mesures importantes en matière de recrutement et amener les employeurs à changer de méthodes. Ces changements ne se feront qu'à la longue et à la suite de l'adoption de mesures diverses. Il y a lieu, pensons-nous, d'encourager l'adoption de ces mesures plutôt que de les soumettre à des contrôles.

- Alcan Aluminium Ltée

Les gens croient davantage à l'équité en matière d'emploi si l'on contrôlait l'application de la Loi et la réalisation des objectifs.

Application de la Loi

Des diverses obligations que la Loi sur l'équité en matière d'emploi impose aux employeurs, seul le dépôt du rapport annuel fait l'objet de sanctions. La Loi ne prévoit pas de mécanisme d'application ou de contrôle pour ses autres prescriptions, à savoir : déceler et supprimer les obstacles à l'emploi; adopter des mesures positives et instaurer des mesures d'adaptation raisonnables pour les groupes désignés, élaborer un plan annuel qui précise des objectifs et un échéancier à respecter pour en arriver à une population active représentative. Cependant, les résultats des employeurs sont analysés et évalués dans le rapport annuel présenté au Parlement par le ministre responsable de l'équité en matière d'emploi. L'employeur dont les résultats sont jugés insatisfaisants n'en-court aucune pénalité.

L'article 7 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi prévoit que l'employeur qui ne dépose pas de rapport conforme aux dispositions réglementaires commet une infraction et est passible d'une amende maximale de 50 000 \$. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, quatre employeurs ont été condamnés à l'amende pour n'avoir pas déposé de rapport annuel.

On peut constater des divergences d'opinion marquées entre les trois groupes d'intéressés - les groupes désignés, les employeurs et les syndicats - sur la façon de faire appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et sur les prescriptions qui devraient faire l'objet d'un contrôle.

Il n'y a pas de consensus non plus sur la question fondamentale de l'opportunité de rendre contraignantes les dispositions de la Loi. Les groupes désignés disent qu'une loi qui n'est pas exécutoire n'est qu'une façade. À leur avis, c'est justement parce que la Loi ne prévoit aucun mécanisme d'application que les progrès se font lentement, depuis cinq ans, pour améliorer la représentation des groupes désignés au sein de la population active.

Si l'intention du législateur était de compter sur l'œil vigilant du public pour faire appliquer la Loi, les groupes désignés sont unanimes à dire que cette méthode a échoué. L'Association nationale de la femme et du droit se fait l'écho des autres groupes lorsqu'elle

- Le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada

Il n'est guère possible, à l'heure actuelle, de faire appliquer les dispositions de la Loi. Premièrement, il est absurde de mettre les employeurs à l'amende parce qu'ils ne déposent pas leurs statistiques annuelles sur l'équité en matière d'emploi, mais de ne pas le faire s'ils ne réalisent pas cette équité; deuxièmement, le partage des rôles entre Emploi et Immigration Canada et la Commission canadienne des droits de la personne n'est pas clairement établi.

Compatibilité des modes de présentation des rapports

Tous estiment que le gouvernement fédéral devrait continuer à encourager la collaboration entre les administrations publiques ainsi que l'harmonisation de leurs exigences. Les employeurs se disent que, si l'équité en matière d'emploi doit devenir une pratique fondamentale de la société canadienne, toutes les instances gouvernementales doivent travailler à partir des mêmes définitions et des mêmes données. Les exigences relatives aux rapports devraient être uniformisées pour faciliter la tâche aux employeurs.

Certains proposent l'introduction d'un certificat de conformité qui, une fois décerné par un ordre de gouvernement, dispenserait l'employeur de rendre compte aux autres administrations. Par exemple, un entrepreneur qui s'est inscrit auprès du gouvernement fédéral pourrait soumissionner pour des contrats provinciaux ou municipaux sur simple présentation de son certificat fédéral.

Les employeurs n'ont pas tous recours aux mêmes techniques informatiques pour préparer leur rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. Il y en a qui demandent à Emploi et Immigration Canada de leur accorder plus de latitude pour préparer leur rapport en raison de ces différences. Par exemple, la somme considérable de temps et d'argent qu'il faut consacrer à se conformer aux exigences de présentation des rapports d'EIC préoccupe certains employeurs.

offrirait un tableau complet des activités des employeurs et cela encouragerait les autres employeurs à recourir aux mêmes mesures. On recommande également que les mesures concrètes prises par l'employeur soient partie intégrante des données évaluées par Emploi et Immigration Canada dans son rapport annuel.

Les intéressés recommandent l'établissement d'un mécanisme pour signaler les mesures qui ont été prises et pour en informer le public. Sans cette information, disent les intéressés, le public n'a pas un tableau complet des réalisations de l'employeur qui ne peut ainsi se défendre contre des critiques injustifiées.

Les représentants des groupes désignés voient aussi la nécessité d'une information plus détaillée sur les réalisations concrètes des employeurs.

Quant aux représentants du monde syndical, ils proposent que la formation en cours d'emploi devienne une partie intégrante des mesures visant à mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi.

Harmonisation des exigences gouvernementales

Les employeurs s'inquiètent des différentes exigences imposées par les instances gouvernementales engagées dans la poursuite de l'équité en matière d'emploi. Ils trouvent qu'ils consacrent beaucoup trop de temps à répondre aux demandes de statistiques.

- avoir le choix de fournir ou non des données sur les employés temporaires, quel que soit leur nombre au sein de l'entreprise (l'employeur est actuellement tenu de donner une information détaillée sur son personnel temporaire seulement s'il représente 20 p. 100 ou plus de son effectif global);
- faire état des données salariales de chaque employé en ayant recours à une norme plus courante, comme le tarif horaire ou l'échelle de traitement annuelle;

- redéfinir la notion de promotion pour y inclure les personnes passant à un emploi supérieur même sans augmentation salariale;
- supprimer certaines formalités, par exemple la signature du premier dirigeant et le sceau de la société, lorsqu'on apporte des modifications à un rapport;
- modifier les codes de classification par catégorie professionnelle pour mieux refléter la gradation des progressions et des compétences requises.

L'information qualitative

De façon générale, les intérêts accordent à l'information qualitative une importance capitale lorsqu'il s'agit d'évaluer les progrès relatifs à l'équité en matière d'emploi.

Les représentants des entreprises reconnaissent la nécessité d'insister davantage sur les mesures prises au lieu de s'en remettre uniquement aux statistiques pour évaluer les progrès accomplis. Les employeurs pensent que leurs réalisations sur ce plan devraient être exposées en détail dans le rapport annuel. De cette façon, le rapport annuel

Quelques intéressés veulent qu'on élargisse les dispositions relatives aux rapports pour y inclure des renseignements sur les différents types d'incapacité, comme les capacités physiques limitées, les handicaps mentaux ou les troubles d'apprentissage. Le rapport de l'employeur devrait aussi préciser le type d'aménagements offerts à ces employés.

Les employés sont vigoureusement opposés à l'idée d'accroître la somme d'information quantitative exigée d'eux dans le rapport annuel. Il est préférable, à leur avis, de consacrer leurs ressources à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi plutôt qu'à préparer des rapports.

Etant donné qu'il leur a fallu consacrer beaucoup d'argent et de temps à se conformer aux prescriptions réglementaires, les employés estiment que tout changement dans les exigences relatives au rapport serait nuisible aux programmes d'équité en matière d'emploi. Cependant, ils appuient fortement l'établissement de moyens permettant d'informer le public des mesures qu'ils ont prises.

Modification des exigences actuelles en matière de rapports

Si, de façon générale, les employés expriment le désir de voir les exigences actuelles en matière de rapports demeurer telles quelles, beaucoup accepteraient volontiers qu'on les simplifie. Ils appuieraient aussi de légères modifications telles que :

Certains employeurs, qui prônent des rapports moins fréquents, font valoir qu'un rapport annuel est coûteux. Puisqu'il est impossible d'apporter de grands changements en l'espace d'un an, ils soutiennent que des rapports plus espacés donneraient une idée plus juste des résultats quantitatifs et permettrait à leur personnel de se concentrer sur la mise en oeuvre de programmes qui visent à corriger le problème de la sous-représentation des groupes désignés.

Quelques employeurs aimeraient que la Loi soit modifiée de manière à n'exiger qu'un rapport à tous les deux, trois ou cinq ans. Par contre, l'employeur devrait produire entre-temps des rapports sommaires, par exemple, un rapport sommaire annuel donnant les grandes lignes des mesures qui auront été prises et des progrès accomplis.

Des rapports plus détaillés

Les représentants des groupes désignés désirent des rapports plus détaillés. Ils aimeraient y voir, en particulier, des renseignements sur la formation et le perfectionnement, les rétrogradations et des données sur les catégories professionnelles à l'intérieur desquelles les employés sont promus ou qu'ils quittent après une promotion. Les employeurs déclarent, de leur côté, que la cueillette de ce type de données est difficile, coûteuse et peu fiable.

Certains groupes désignés et certains employeurs préconisent la cueillette de données dans un plus grand nombre de régions que les huit régions métropolitaines de recensement prévues au Règlement.

Les exigences actuelles de la Loi, en ce qui a trait aux données à fournir par l'employeur, doivent demeurer telles quelles. À notre avis, il ne faut rien changer aux exigences actuelles de la Loi.

- Time Air

...les exigences de rapport doivent demeurer aussi simples et claires que possible, afin de tenir compte du fardeau administratif et financier qu'ils constituent pour les employeurs.

- Le Conseil canadien de réadaptation

Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi précise les données à inclure dans le rapport que l'employeur doit présenter au ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Ce rapport contient des renseignements sur l'effectif de l'entreprise, notamment le nombre global d'employés et la proportion du personnel qui est issu des groupes désignés, selon le secteur d'activité, la région, le niveau d'emploi, la catégorie professionnelle et l'échelle de salaire, tout en donnant des précisions sur le recrutement, les promotions et le moment où l'emploi a pris fin. L'employeur doit remettre son rapport au plus tard le 1^{er} juin de l'année suivante et l'Emploi et l'Immigration Canada vérifie s'il est conforme aux exigences de la Loi. Le Règlement précise également quels employés entrent dans la catégorie des groupes désignés. Ces dispositions ont été très contestées, surtout celles qui demandent aux membres des groupes désignés de se reconnaître comme tels. La définition de « personnes handicapées » a aussi été à controverse; en fait, elle a déjà donné lieu à deux actions en justice.

La Loi exige que les rapports des employeurs soient rendus publics ce qui donne beaucoup de visibilité au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi. De façon générale, toutes les parties intéressées, s'attendent à ce que l'exigence de faire rapport et que la publicité donnée aux résultats continuent de jouer un rôle important dans les programmes d'équité en emploi. Toutefois, ils suggèrent aussi des changements au niveau des modalités du rapport pour inclure d'autres considérations.

Fréquence

Les représentants des groupes désignés et, dans une certaine mesure, les représentants syndicaux sont en faveur de l'obligation de présenter un rapport statistique annuel.

Les employeurs sont divisés sur cette question. Certaines grandes associations patronales et certains employeurs recommandent le maintien de la fréquence actuelle, puisqu'ils ont déjà consacré beaucoup de temps et d'argent pour respecter l'obligation qu'on leur impose de faire rapport.

atteindre, le plan et le programme d'équité devant faire l'objet des négociations.

Certaines clauses des conventions collectives, au dire de groupes désignés, les empêchent parfois d'accéder à un emploi dans un milieu syndiqué. Si les syndicats contribuaient à élaborer et à mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi, les obstacles à l'emploi dans une convention collective qui tendent à exclure les groupes désignés pourraient être relevés et supprimés.

Il y a des employeurs qui s'opposent farouchement à ce qu'on légifère sur les tractions entre l'entreprise et les représentants de ses employés concernant l'équité en matière d'emploi. À leur avis, non seulement cette façon de procéder pourrait nuire considérablement à l'efficacité du programme, mais elle ne contribuerait en rien à atténuer les affrontements qui existent entre certains syndicats et la direction.

Les employeurs proposent à EIC de travailler plus étroitement avec les syndicats pour leur faire mieux comprendre et accepter les mesures relatives à l'équité en matière d'emploi.

Entreprises non syndiquées

Pour les entreprises dont l'effectif n'est pas syndiqué, on propose que les représentants des employés et les représentants des groupes désignés fassent partie du comité de l'employeur chargé de planifier les programmes d'équité en matière d'emploi et d'en vérifier l'application.

Bureaux de placement syndicaux

Quelques employeurs (dans l'industrie du transport maritime) ont une préoccupation de taille : ils puisent le gros de leur effectif dans les bureaux de placement des syndicats. Dans cette industrie, l'employeur a peu de marge de manoeuvre pour améliorer la représentation des groupes désignés car le recrutement et le choix des employés lui échappe.

Ces employeurs recommandent qu'en pareil cas, la Loi sur l'équité en matière d'emploi impose aux syndicats les obligations normalement imposées aux employeurs.

Négociation collective

L'incorporation de l'équité en matière d'emploi dans les négociations collectives a suscité beaucoup d'intérêt et bien des réserves. Des représentants syndicaux recommandent que le plan d'équité en matière d'emploi soit intégré aux négociations collectives; d'autres aimeraient qu'on négocie une entente distincte qui serait incorporée à la convention collective à une date ultérieure. Mais des employeurs et des représentants syndicaux mettent le gouvernement en garde contre toute ingérence dans le processus des négociations collectives.

Des groupes désignés prônent des négociations distinctes sur l'équité en matière d'emploi. Certains pensent que tant les objectifs numériques que les moyens d'y parvenir devraient être l'objet de négociations alors que pour d'autres, la Loi devrait préciser les objectifs à

L'opinion des représentants syndicaux varie quant aux moyens législatifs appropriés permettant d'assurer leur participation à la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

Les employeurs pensent que, si les syndicats se voient donner un droit accru de participation, ils devraient aussi porter une partie de la responsabilité. En outre, certains réclament que les syndicats soient tenus d'aider les employeurs à résoudre les questions relatives à l'équité en matière d'emploi qui relèvent des conventions collectives, comme les mesures d'adaptation particulières ou les obstacles systémiques à l'emploi.

Comité patronal-syndical

Les représentants des groupes désignés recommandent fortement l'établissement obligatoire de comités patronaux-syndicaux pour débattre la planification relative à l'équité en matière d'emploi et des stratégies de mise en oeuvre. À cet égard, on a proposé comme modèle l'approche de la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario.

De façon générale, les syndicats appuient la création de ces comités mixtes car ils encourageraient les deux parties à collaborer à la poursuite d'objectifs communs plutôt qu'à s'affronter.

Quoique certains employeurs appuient cette idée, d'autres craignent que le texte de loi ne devienne trop contraignant s'il définit un mécanisme particulier de consultation entre employeur et employés.



La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils consultent leurs salariés sur la mise en oeuvre des programmes d'équité. L'article 4 est libellé ainsi :

«En consultation avec les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou avec l'agent négociateur des salariés lorsque ces derniers sont représentés par un agent négociateur, l'employeur réalise l'équité en matière d'emploi...»

Le terme «consultation» est défini dans les directives publiées par ELC après la proclamation de la Loi :

«...la consultation signifie que l'employeur doit fournir suffisamment de renseignements et accorder assez de temps aux représentants des employés et aux agents négociateurs pour qu'ils puissent poser les questions voulues et présenter leurs avis concernant la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi». (Équité en matière d'emploi : Directives aux employeurs, p. 18.) Il n'y a aucune disposition dans la Loi qui prévoit le contrôle de l'application de l'article 4.

De façon générale, les entreprises, les syndicats et les groupes désignés estiment que les syndicats et les représentants des employés devraient jouer un rôle important dans le programme d'équité en matière d'emploi de l'entreprise. La question est de savoir quel rôle devrait être joué par les syndicats, l'étendue de ce rôle et l'opportunité de le préciser dans la Loi.

Au dire de certains, les syndicats dans les entreprises devraient avoir des obligations particulières et partager la responsabilité de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Certains représentants du monde des affaires recommandent que la Loi prévoie expressément l'obligation pour les syndicats d'appuyer les programmes d'équité en matière d'emploi. Les employeurs qui favorisent une participation active des syndicats à l'élaboration et à la mise en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi, disent que la collaboration est essentielle.

Les employeurs se disent également préoccupés par le fait que le grand public n'a pas les connaissances voulues pour évaluer comme il se doit les plans d'équité en matière d'emploi des entreprises. Il s'ensuivrait des plaintes ou des discussions qui seraient onéreuses, inutiles et se traduiraient par une perte de temps.

Les représentants des employeurs s'opposent à ce que leurs plans soient rendus publics. À leur avis, même si on obligeait l'employeur à déposer son plan ou à le faire examiner par le gouvernement, cela ne changerait rien aux résultats, mais augmenterait de façon sensible les frais qu'entraîne l'administration des programmes d'équité en matière d'emploi.

Les sociétés d'État s'opposent elles aussi à ce que le plan d'équité en matière d'emploi de l'employeur soit soumis à Emploi et Immigration Canada et puisse être examiné par le public. L'Association des employeurs fédéraux dans le domaine des transports et des communications soutient que la publication de ces plans rendrait ceux-ci moins efficaces, car les plans seraient alors conçus précisément à cette fin plutôt que pour les besoins réels de l'entreprise.

D'autres associations d'employeurs ainsi que des employeurs particuliers précisent qu'il ne serait pas approprié de rendre publique l'information contenue dans leurs plans, car il s'agit d'une composante confidentielle de leur plan d'entreprise. En outre, la publication des plans pourrait avoir un effet négatif sur la compétitivité de certaines entreprises.

Certains craignent aussi que les employeurs aient à retirer des ressources et du personnel affectés à la mise en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi pour traiter les détails administratifs inhérents à l'examen des plans par le public et aux modifications éventuelles à y apporter.

- L'Association des banquiers canadiens

Les banques recommandent que le paragraphe 5(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1986, qui porte sur les plans, les objectifs et les échéanciers, demeure inchangé. Nous nous opposons aux suggestions voulant que les plans, les objectifs et les échéanciers soient soumis à Emploi et Immigration Canada, ou à tout organisme gouvernemental, ou connus des employés ou du public.

2. Les objectifs et l'échéancier devraient être définis par

l'employeur selon une formule établie par le gouvernement

Le Réseau national de l'équité en matière d'emploi, une coalition qui regroupe des associations de groupes désignés et des syndicats, recommande que les employeurs établissent leurs objectifs numériques et leurs échéanciers à partir d'une formule définie.

En général, les employeurs n'appuient pas l'idée de formules préétablies.

3. Les objectifs et les échéanciers devraient être établis par le

gouvernement ou un organisme extérieur

Selon les représentants de certains groupes désignés, l'imposition d'objectifs numériques et d'échéanciers constitue la seule façon de réaliser dans les faits l'équité en matière d'emploi. Ces objectifs numériques, pensent-ils, doivent s'appuyer sur le nombre de membres des groupes désignés qui sont en âge de travailler dans une région donnée plutôt que sur le nombre de travailleurs disponibles dont font état les données.

Deviendrait-on rendre les plans publics?

De façon générale, les groupes désignés tels que le Réseau national appuient l'idée de rendre publics les plans d'équité en matière d'emploi. Selon eux, les plans devraient être déposés auprès d'une commission de l'équité en matière d'emploi, dont on propose la création, être affichés sur les lieux du travail et mis à la disposition du public.

- L'Association des banquiers canadiens

L'imposition de contingents par voie législative donnerait trop d'importance aux données numériques par rapport aux programmes.

- Disabled People for Employment Equity

Quand les employeurs auront à respecter des objectifs numériques, ils affecteront les ressources nécessaires aux transformations fondamentales requises pour réaliser une véritable équité sur le plan de l'emploi.

économique actuelle entraîne des réductions d'effectifs et des licenciements temporaires».

Les objectifs et les échéanciers devraient-ils être fixés par l'employeur ou imposés par le gouvernement ou par un organisme extérieur?

Les réponses à cette question peuvent se regrouper en trois idées principales :

1. Les objectifs et les échéanciers devraient être fixés par l'employeur

Les employeurs recommandent fermement au gouvernement de ne pas imposer d'objectifs et d'échéanciers. Ils pensent que ceux-ci relèvent plutôt de la planification des activités d'équité en matière d'emploi dans leur entreprise. Les employeurs veulent disposer d'une certaine liberté et pouvoir tenir compte de la situation commerciale et des circonstances qui leur sont propres quand ils se fixent des objectifs et un échéancier.

Selon les employeurs, l'imposition d'objectifs numériques et d'échéanciers fixes pourrait créer un climat d'hostilité dans l'entreprise s'ils venaient à remplacer le critère de compétence comme principal critère de recrutement.

- OC Transpo

Plutôt que d'imposer une formule rigide (qui s'appliquerait à tous les employeurs), mieux vaut instituer des vérifications de conformité par des agents qui aideraient les employeurs à respecter leurs objectifs et leurs buts en matière d'équité et qui veilleraient à ce que ces objectifs soient réalistes et réalisables dans la situation économique actuelle.

- Les sociétés d'Eti

C'est l'entreprise qui est la plus apte à fixer ses objectifs de recrutement et de promotion car c'est elle qui sait le mieux ce qu'elle est capable de faire pour augmenter son personnel qualifié issu des groupes désignés. Même si l'on impose un échéancier, un plan d'action et des objectifs numériques fixes à une entreprise, rien ne nous assurerait que le principe de l'équité en matière d'emploi serait mieux respecté.

- Time Air

Les employeurs devraient avoir la latitude de se fixer des objectifs à atteindre en matière d'équité qui soient pratiques sans se voir imposer des objectifs et un échéancier particuliers.

Certains représentants syndicaux recommandent que le plan de l'employeur se fonde sur des normes minimales de représentativité de l'effectif qui seraient fixées par la Loi. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada dit, dans son mémoire, qu'il « appuie l'idée de laisser aux entreprises la liberté d'élaborer des plans différents d'équité en matière d'emploi », mais « pense néanmoins que la Loi devrait établir des normes minimales ».

Les syndicats et les groupes désignés devraient-ils participer à l'élaboration des plans d'équité en matière d'emploi?

La plupart des syndicats et quelques employeurs recommandent une collaboration patronale-syndicale pour la planification de l'équité en matière d'emploi. Nombre d'autres employeurs, par contre, estiment qu'une démarche conjointe rigide serait probablement impraticable, car elle ne tiendrait pas compte alors des circonstances particulières de chaque employeur.

Certains représentants des groupes désignés recommandent que les employeurs soient tenus de consulter les groupes d'intérêt sur l'élaboration des plans d'équité en matière d'emploi. C'est aussi l'opinion du Syndicat du blé de la Saskatchewan et du Syndicat des services du grain pour qui il est important de faire participer les groupes désignés : «...une planification qualitative, faite en collaboration avec des groupements des groupes désignés permettrait une meilleure compréhension des enjeux, surtout lorsque la situation

- Le Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés

Un processus de consultation plus participatif et coopératif donnerait lieu au respect mutuel [entre les parties] et à des solutions harmonisées. Une étroite relation doit exister entre les consommateurs et les fournisseurs de service et les employeurs pour en arriver à une approche réaliste à la solution de problèmes.

matière d'emploi, mais aussi pour que ce plan soit suffisamment souple pour répondre aux changements qui surviennent.

Les groupes désignés conviennent aussi de la nécessité de plans souples, mais selon eux on doit y préciser les obstacles à l'emploi et y prévoir des mesures pour les supprimer. Toujours selon eux, la Loi devrait définir ce qu'il faut entendre par «aménagements raisonnables» pour que l'employeur soit incité à en tenir compte dans son plan.

Des représentants syndicaux et des représentants des groupes désignés ont relevé un certain nombre de mesures et de pratiques reliées à l'emploi qui devraient se retrouver dans tout plan d'équité en matière d'emploi, notamment :

- le recrutement,
- les critères relatifs à l'embauche et à la sélection,
- la définition des qualités requises pour l'emploi,
- la formation,
- les mutations et les promotions,
- les heures et les plans de travail,
- la rémunération,
- l'aspect physique du milieu de travail et son accessibilité,
- l'organisation du travail,
- la technologie et les méthodes de travail,
- l'effet des dispositions relatives à l'ancienneté,
- les services de garde d'enfants,
- l'enseignement du français ou de l'anglais comme langue seconde,
- les congés.

- Le Réseau national d'égalité d'accès à l'emploi

...le plan doit relever les obstacles [à l'emploi], établir des objectifs et échéanciers pour la suppression de ces obstacles et pour l'instauration de pratiques positives. Le plan comprendra aussi des objectifs numériques accompagnés d'échéanciers.

- Le Conseil consultatif de l'Ontario sur les personnes handicapées

Les objectifs des employeurs doivent être assez souples pour s'adapter au contexte particulier de l'entreprise tout en étant capables d'amener une représentation égale dans un délai raisonnable.

toute disposition prévoyant le contrôle de l'application de ces prescriptions, cette obligation n'est pas contraignante.

Le Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés, par exemple, appuie l'adoption de dispositions législatives exécutives : « Pour obtenir des résultats concrets, la Loi devrait exiger l'élaboration de plans d'équité en matière d'emploi et l'établissement d'objectifs et d'échéanciers. À notre avis, ces mesures doivent être contraignantes ».

Les employeurs s'opposent fermement à ce qu'on modifie la Loi pour y ajouter des objectifs numériques fixes ou des éléments de plan obligatoires qui leur enlèveraient la liberté voulue pour déterminer des objectifs et des échéanciers réalistes adaptés aux nécessités du marché.

(On trouvera plus de détails sur les plans, les objectifs et les échéanciers dans la section qui traite du contrôle de l'application de la Loi.)

Quels sont les éléments essentiels d'un plan d'équité en matière d'emploi?

Si un grand nombre d'intervenants sont d'avis que la Loi devrait préciser en détail les éléments constitutifs du plan, d'autres craignent que ce soit au coût d'une grande rigidité.

Les employeurs insistent pour que non seulement il soit tenu compte des objectifs de l'entreprise et d'autres réalités telles que la situation du marché et de l'économie, dans l'élaboration du plan d'équité en

Nous n'appuyons pas l'idée d'imposer des objectifs et échéanciers contraignants. Aux États-Unis, le programme d'action positive impose à l'employeur des objectifs contraignants, et nous en constatons les effets négatifs... L'avantage de l'équité en matière d'emploi, c'est la souplesse qu'elle accorde à l'employeur dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son plan. Il faut laisser aux entreprises la latitude voulue pour établir leurs propres objectifs en fonction des conditions économiques et commerciales auxquelles elles sont soumises.

- L'Université de la Saskatchewan

La Loi ne devrait pas comporter plus de précisions quant à l'élaboration du plan et à l'établissement des objectifs et des échéanciers. Il est peu probable qu'en précisant davantage les éléments constitutifs du plan, on parviendrait à de plus grands changements. Les buts et les critères généraux des plans d'équité en matière d'emploi devraient être les mêmes pour tous les employeurs, mais les modalités de ces plans doivent être adaptées aux ressources et aux particularités de chaque employeur.

- L'Université du Manitoba

Le paragraphe 5(1) de la Loi exige des employeurs qu'ils élaborent un plan énonçant les objectifs qu'ils entendent atteindre pendant l'année en cours et les années suivantes et l'échéancier de mise en œuvre de ce plan. Le paragraphe 5(2) de la Loi oblige l'employeur à conserver un exemplaire de son plan pendant au moins trois ans. Quant aux objectifs et à l'échéancier, ils sont laissés entièrement à la discrétion de l'employeur. La Loi ne prévoit pas le contrôle de l'application des prescriptions de l'article 5 et elle ne renferme pas non plus de lignes directrices pour aider l'employeur à déterminer des objectifs et un échéancier raisonnables.

De façon générale, tout le monde s'entend sur l'importance de la planification dans le domaine de l'équité en matière d'emploi si l'on veut que la population active soit un jour véritablement représentative de tous les Canadiens. En outre, l'on s'entend généralement sur la nécessité que cette planification comporte des objectifs et un échéancier pour y arriver.

Selon l'opinion la plus répandue, les objectifs ne doivent pas être seulement quantitatifs mais ils doivent aussi comporter des mesures qualitatives de nature à améliorer les possibilités d'emploi des groupes désignés, au moyen d'activités spéciales entreprises par l'employeur. On considère que les mesures qualitatives fournissent le soutien permettant au changement de se produire. De nombreuses suggestions ont été faites sur les dispositions législatives appropriées à cet égard.

Les groupes désignés recommandent, entre autres, que la Loi comporte une disposition qui oblige effectivement les employeurs à avoir un plan d'équité en matière d'emploi qui comporte des objectifs et des échéanciers. Actuellement les articles 4 et 5 de la Loi exigent de l'employeur un plan d'équité en matière d'emploi, des objectifs et des échéanciers, mais, de l'avis des groupes désignés, en l'absence de

- Ogilvie Mills

Les plans et les programmes que nous avons établis pour appliquer les dispositions de la Loi ont aussi eu un effet positif sur l'ensemble de notre gestion des ressources humaines.

Pour que les initiatives d'équité en matière d'emploi soient vraiment efficaces, il est essentiel de déterminer les obstacles injustifiés à l'emploi, de les modifier ou de les éliminer...

- Le Conseil consultatif de l'Ontario sur les personnes handicapées

- L'Association nationale de la femme et du droit

Le gouvernement fédéral devrait imposer des objectifs et échéanciers contraignants qui soient proportionnels à la représentation locale des membres des groupes désignés. En ce moment, ces objectifs existent seulement sous forme de lignes directrices auxquelles les employeurs sont libres d'adhérer ou non.

Questions connexes

Dans quelques mémoires, on a aussi soulevé des questions connexes concernant la portée de la Loi. Les voici résumées brièvement :

- Le Programme de contrats fédéraux devrait aussi s'appliquer à la sélection des étudiants dans les universités et les collèges. «L'équité dans l'éducation supérieure» nous assurerait une réserve de candidats qualifiés provenant des groupes désignés.
- Tous les employeurs canadiens, quelle que soit la taille de leur entreprise, devraient être encouragés à participer volontairement au programme.
- Les employeurs que des variations d'effectif amènent régulièrement en deçà du seuil de 100 employés devraient continuer à être assujettis à la Loi.

Le Programme de contrats fédéraux

Les participants recommandent que le Programme de contrats fédéraux soit établi par une loi. Ils suggèrent de plus d'en élargir la portée de diverses façons :

- Le Programme devrait s'appliquer à tous les marchés, quelle qu'en soit la valeur;
- La valeur des marchés individuels devrait être abaissée à 50 000 \$;
- Les entrepreneurs pour qui la valeur annuelle cumulative des marchés se situe entre 50 000 \$ et 200 000 \$ devraient être visés par le Programme;

- Devraient aussi être assujettis aux exigences du Programme les marchés de construction et de services juridiques ainsi que les subventions et contributions du gouvernement;
- Le Programme devrait s'appliquer à tous les entrepreneurs,

quelle que soit la taille de leur effectif, ou aux entrepreneurs qui ont un effectif se situant entre 15 et 50 employés.

On propose aussi que ceux qui désirent traiter avec le gouvernement fédéral aient à présenter un plan détaillé d'équité en matière d'emploi, assorti d'un échéancier, avant de pouvoir soumissionner. À cette date, les entrepreneurs doivent s'engager à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi avant de soumissionner les contrats fédéraux.

Puisque la taille des entreprises varie considérablement d'une région à l'autre, on propose également d'établir des seuils régionaux. Les participants pensent que le minimum de 100 employés peut convenir aux grandes provinces comme l'Ontario, mais qu'il serait peut-être plus approprié d'abaisser ce seuil pour l'Île-du-Prince-Édouard et les autres provinces où il y a peu de grandes entreprises.

Les participants ont demandé, en outre, qu'on ne prenne aucune décision à cet égard avant d'avoir consulté les petites entreprises et les autres intéressés.

La plupart des participants qui appuient l'idée d'abaisser l'effectif minimum recommandent aussi d'adapter les exigences de la Loi à la réalité des petits employeurs. Par exemple, on pourrait exiger d'eux un rapport simplifié ou procéder uniquement par vérification de conformité sur place, ce qui assurerait quand même la confidentialité des données et la vérification des résultats.

Des stimulants financiers tels que l'aide gouvernementale accordée pour la formation des membres des groupes désignés seraient de nature, affirme-t-on en outre, à encourager les petites entreprises à instaurer de leur plein gré des programmes d'équité en matière d'emploi.

La Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec affirme qu'«en toute logique, le gouvernement devrait prêcher par l'exemple; il devrait imposer, au chapitre de l'équité en matière d'emploi, les mêmes obligations aux gestionnaires de la fonction publique qu'aux entreprises sous réglementation fédérale».

L'application de la Loi aux employeurs qui comptent moins de 100 employés

Les opinions divergent pour ce qui est d'appliquer la Loi aux entreprises qui comptent moins de 100 employés. Des représentants du monde des affaires pensent qu'on ne devrait pas modifier le champ d'application de la Loi. À leur avis, ce serait une charge très lourde pour ces entreprises que de se plier à la procédure complexe de la présentation du rapport exigé par la Loi.

Par contre, la majorité des représentants des groupes désignés veulent qu'on abaisse le seuil d'application de la Loi pour atteindre un plus grand nombre d'entreprises, car plus de Canadiens pourraient alors en bénéficier.

Un grand nombre de suggestions portent sur l'établissement d'un nouveau seuil. Bien que certains soient d'avis d'assujettir tous les employeurs à la Loi, quelle que soit la taille de l'entreprise, d'autre participants, plus nombreux, recommandent que l'effectif minimal prévu par la Loi soit ramené à 50 ou à 15 employés.

Ceux qui suggèrent d'élargir la portée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi veulent qu'elle soit étendue :

- à la fonction publique fédérale
- aux employés qui ont moins de 100 employés;
- au Programme de contrats fédéraux.

L'application de la Loi à la fonction publique fédérale

De très nombreux intervenants ont suggéré tant aux réunions que dans leurs mémoires que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique aux ministères et organismes fédéraux. Ils incitent le gouvernement fédéral à donner l'exemple aux employeurs du secteur privé en tant que chef de file dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Les participants recommandent que le gouvernement fédéral choisisse de se déclarer lié par sa propre Loi. Par exemple, pour qu'ils soient soumis eux aussi à l'examen du public, les ministères devraient être tenus de publier un rapport annuel sur la représentation des groupes désignés au sein de leur effectif. Des organisations syndicales, entre autres l'Alliance de la fonction publique du Canada et la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec, partagent ce point de vue.

- Le Syndicat des travailleuses et travailleurs en communication et en électricité du Canada

La Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait s'appliquer à toutes les entreprises qui emploient plus de 15 employés et qui sont soumises au Code canadien du travail, à tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral, à toutes les sociétés d'État et à toutes les autres entreprises dont la valeur globale annuelle des marchés qu'ils passent avec le gouvernement fédéral est de 50 000 \$ ou plus par année.



Portée de la Loi

Emploi et Immigration Canada dispose de deux instruments destinés spécifiquement à l'application du principe de l'équité en matière d'emploi.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique aux employeurs dont l'activité relève de la compétence fédérale et aux sociétés d'État qui comptent 100 employés ou plus. Ces employeurs oeuvrent, pour la plupart, dans le secteur bancaire, celui des transports et celui des communications. La Loi sur l'équité en matière d'emploi vise actuellement 376 employeurs, ce qui représente un effectif global d'environ 615 000 employés. Les ministères ne sont pas assujettis à la Loi.

Le Programme de contrats fédéraux a été établi en vertu d'une politique gouvernementale; il n'a pas de fondement législatif. Il s'applique aux fournisseurs de biens et de services du gouvernement fédéral qui ont 100 employés ou plus et qui soumissionnent pour des marchés d'au moins 200 000 \$. Le Programme ne s'applique pas à l'achat ou à la location de biens immobiliers ni aux marchés de construction. Il s'étend à tous les fournisseurs canadiens et aux fournisseurs étrangers qui ont un personnel au Canada. À l'heure actuelle, un peu plus de 880 sociétés regroupant un effectif global d'environ 891 000 employés sont visées par le programme. Ces entreprises oeuvrent dans le secteur manufacturier ou offrent une vaste gamme de services : ingénierie, impression, entretien ménager, recherches universitaires, etc.

Au moment de l'adoption de la Loi en 1986, on avait exclu la fonction publique canadienne de son application parce qu'elle était déjà assujettie à la politique du Conseil du Trésor sur l'équité en matière d'emploi.

La majorité des participants estiment que la Loi aurait un plus grand effet si le gouvernement fédéral y était assujéti ou du moins s'il avait à rendre publics ses résultats de la même façon que les autres employeurs assujettis à la Loi.

Plusieurs intervenants hésiteraient cependant à élargir la portée de la Loi à des entreprises de plus petite taille. Certains ont fait observer, par exemple, qu'il faudrait de nouvelles ressources gouvernementales pour appliquer la Loi à un plus grand nombre d'employeurs, tandis que ces ressources devraient plutôt être utilisées à mieux servir ceux qu'elle vise présentement.

principes elle s'appuie et pour leur apprendre à respecter l'intégrité de la personne».

Les syndicats et les groupes désignés réclament eux aussi que l'on informe et sensibilise davantage le public.

Les employeurs font remarquer qu'une plus grande sensibilisation du public pourrait inciter davantage les gens à reconnaître leur appartenance aux groupes désignés.

et la demande parce que la formation offerte aux personnes handicapées est insuffisante». Ces groupes insistent sur le fait qu'on ne peut dissocier l'équité dans l'emploi de la formation.

En général, les employeurs pensent aussi que la formation est nécessaire. Dans l'attente de leurs objectifs d'équité en matière d'emploi, l'obstacle majeur est souvent le manque de candidats qualifiés issus des groupes désignés. Certains employeurs proposent qu'on ait recours aux programmes de partage des frais et à la Stratégie de la mise en valeur de la main-d'oeuvre du gouvernement fédéral pour établir de plus solides partenariats de formation et ainsi les aider à atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi.

L'information et la sensibilisation du public

Il est extrêmement important d'informer le public, estime-t-on, si l'on veut mener à bonne fin les programmes d'équité en matière d'emploi. Nombreux sont les groupes intéressés qui soulignent la nécessité de mieux faire connaître dans le public les programmes d'équité en matière d'emploi par des campagnes d'information et de sensibilisation. On propose à cet égard, et c'est, en fait, l'une des suggestions principales, que le gouvernement finance des campagnes de publicité pour mieux sensibiliser le grand public.

L'Union des producteurs de grain s'en fait l'écho dans son mémoire: «Il serait peut-être bon que le gouvernement mette sur pied une vaste campagne publicitaire pour démontrer aux gens l'importance de l'équité en matière d'emploi, pour leur faire comprendre sur quels

- Le Conseil canadien pour la
réadaptation des handicapés

Il est essentiel d'amener le public à changer d'attitude et il est tout aussi essentiel de rendre le milieu de travail plus propice à l'équité en matière d'emploi.

de programmes d'équité en matière d'emploi. Les représentants de tous les groupes intéressés sont de cet avis.

Tous sont unanimes pour dire qu'il faut adopter une approche globale, positive et collaborative, pour que la population active devienne plus représentative. Diverses suggestions sont avancées sur la façon d'atteindre cet objectif, entre autres :

- offrir une aide financière aux employeurs et aux groupes désignés;

- intensifier la formation et le placement de ces groupes;

- prévoir des fonds pour aider les employeurs à mettre au point les mesures d'adaptation nécessaires;

- récompenser les employeurs qui font des progrès remarquables (comme c'est le cas dans le Programme de

contrats fédéraux);

- organiser des réunions tripartites qui réuniraient les divers groupes intéressés.

Formation

Selon plusieurs participants, il importe au plus haut point que les programmes d'équité en matière d'emploi soient axés sur la formation. De façon générale, les mémoires font ressortir que les groupes désignés réclament une formation axée sur l'emploi pour multiplier leurs possibilités d'accès aux postes offerts. Certains organismes communautaires qui représentent les personnes handicapées font observer que, dans le marché du travail, «il y a un écart entre l'offre

Les associations qui représentent les groupes désignés s'entendent sur un point : la Loi a contribué à sensibiliser les gens à la question de l'équité en matière d'emploi.

La Loi a aussi eu comme avantage, selon les groupes désignés, d'accroître nos données sur la représentation des membres des groupes désignés au sein de la population active.

Comment mesurer les progrès?

Selon plusieurs personnes, il serait bon d'obtenir plus d'information et d'entreprendre des recherches plus approfondies sur la façon de mesurer les progrès accomplis afin de pouvoir déterminer si, oui ou non, la Loi est efficace. Les groupes désignés, les employeurs et les organisations syndicales s'entendent sur la nécessité d'évaluer les progrès sur la base de données quantitatives et de données qualitatives. Par données qualitatives, on entend les mesures particulières que prend un employeur (mesures d'adaptation raisonnables, plans de formation et de recrutement particuliers) pour améliorer l'emploi des groupes désignés. Par résultats quantitatifs, on entend les données statistiques sur la proportion de l'effectif d'une entreprise issue des groupes désignés.

Partenariats

Si l'on établissait des partenariats et resserrerait les liens entre les entreprises, les syndicats, les groupes désignés, les établissements d'enseignement et les gouvernements, ceci faciliterait la réalisation

- Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCAISI)

...Les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont contribué à faire prendre davantage conscience aux gens des inégalités économiques et permis de recueillir des preuves bien étayées pour appuyer les doléances des divers milieux quant à leur représentation au sein de la population active.

Les employeurs ne peuvent à eux-seuls réaliser l'équité en matière d'emploi. Ils peuvent contribuer à trouver une solution si les gouvernements, les syndicats, les associations d'employés, les établissements d'enseignement et les organisations qui représentent des groupes désignés collaborent avec eux.

- Business Council of British Columbia

personnel, comme par le passé, dans cette partie de la population qui, en fait, ne cesse de diminuer, et rapidement».

La plupart des employeurs sont d'avis que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est efficace et qu'elle a donné lieu à des progrès. Dans son mémoire, l'Association des banquiers canadiens écrit que «la Loi sur l'équité en matière d'emploi a amorcé de profondes transformations au sein de la population active canadienne et dans l'effectif des employeurs qui exercent leur activité dans des secteurs de compétence fédérale».

Bien que, de l'avis des employeurs, la Loi ait amené des changements, ces mêmes employeurs disaient néanmoins qu'il faudra un certain temps avant de pouvoir observer des progrès sensibles.

Le point de vue des groupes désignés

Plusieurs groupes désignés veulent que la Loi soit améliorée. Ils sont d'avis que les programmes d'équité en matière d'emploi ne sont pas efficaces parce qu'il n'y a pas eu assez de changements dans l'intégration des membres des groupes désignés. Comme l'exprime dans son mémoire le Conseil consultatif canadien sur la condition de la femme : «L'incapacité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux à amener des améliorations mêmes minimes est attribuable à plusieurs faiblesses de la Loi dont la place prédominante attribuée au processus plutôt qu'aux résultats, une définition trop étroite de l'équité en matière d'emploi et un contrôle inefficace de son application».

- Les sociétés canadiennes de télécommunications

...on peut dire qu'en général, la Loi sur l'équité en matière d'emploi est une bonne loi qui a produit des résultats ... Les choses n'ont peut-être pas beaucoup avancé, il faut bien le reconnaître, mais l'année fut marquée, par ailleurs, d'une croissance économique relativement lente. Une poignée d'employeurs ne peut, en trois ans, modifier la composition d'une population active qui s'est façonnée pendant deux siècles. Selon nous, le principe de l'équité en matière d'emploi va son chemin et les employeurs responsables font des efforts pour changer l'ordre des choses.

- Ontario Advisory Council for Disabled Persons

Nous croyons que la loi actuelle n'est pas efficace, comme le prouve le manque de changement significatif à l'égard des groupes désignés, et particulièrement les personnes handicapées...

- Le Réseau national de l'équité en matière d'emploi

Il est maintenant évident que la pratique non coercitive d'équité en matière d'emploi ne donne pas de résultats ... l'approche élémentaire dite de «meilleurs efforts» n'entraîne que les changements les plus minimes.

- Le Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés

Nous applaudissons à l'initiative du gouvernement fédéral qui, par sa loi, a fait du pays un chef de file...



La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

- Loi sur l'équité en matière d'emploi, article 2

Tous ceux et celles qui ont participé aux consultations ont fermement appuyé et la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et le Programme de contrats fédéraux. Bien que leurs opinions sur la façon d'améliorer la Loi divergeaient grandement, ils ont néanmoins tous convenu de sa nécessité.

La Loi est-elle efficace?

Cette question fondamentale est soulevée dans le document de travail qui a été distribué aux intéressés pour servir de fondement à la consultation. Les réponses des participants et des participantes indiquent qu'il faut d'abord examiner plusieurs questions complexes avant de pouvoir évaluer avec justesse l'efficacité de la Loi.

Le point de vue de l'employeur

Plusieurs employeurs ont fait part de leur engagement à mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi dans leur entreprise, et plusieurs mémoires exposent les avantages qu'ils en retirent. Par exemple, la Saskatchewan Telecommunications a fait remarquer que l'équité en matière d'emploi pouvait lui être profitable : « Si l'on songe à l'évolution de la population active, il devient manifeste que les entreprises ne pourront survivre en recrutant toujours leur

regroupé leurs commentaires dans un mémoire global présenté au nom d'une cinquantaine d'associations. Par contre, les présentations des employeurs avaient tendance à être plus individualistes. Le lecteur voudra bien garder cette différence à l'esprit en parcourant le rapport.

Soulignons qu'aucun des groupes intéressés ne conteste la validité et les objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cependant, ils ont un nombre important de recommandations à faire sur les six questions fondamentales soulevées par le document de travail d'EIC : la portée de la Loi; les plans d'équité en matière d'emploi; leurs objectifs et échéanciers; le rôle des syndicats; les modalités de présentation des rapports; le contrôle de l'application de la Loi; et l'administration de la Loi. Ce rapport résume les différentes opinions qui ont été exprimées sur ces questions au cours des consultations. Il présente aussi diverses suggestions que pourrait trouver intéressantes le comité parlementaire.

Au delà des observations dont le rapport fait état, la consultation a été en soi un exercice très fructueux. Les rencontres de par le pays ont contribué à stimuler la discussion parmi ceux et celles qui s'intéressent de très près à l'équité en matière d'emploi. De plus, les consultations comme les mémoires très détaillés que nous avons reçus, nous ont fourni une occasion précieuse de connaître l'opinion des personnes intéressées.

Il est à espérer que le comité parlementaire trouvera ce rapport instructif et utile.

Un dialogue avec les Canadiens et les Canadiennes

Le présent rapport fait la synthèse des diverses opinions qu'ont exprimées les Canadiens et les Canadiennes qui ont pris part aux consultations relatives à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Au cours des consultations, Emploi et Immigration Canada a recueilli une abondante information de la part des nombreuses parties concernées par la Loi, c'est-à-dire les employeurs, les organisations patronales, les syndicats, les représentants des groupes désignés et leurs associations.

Ce rapport est la résultante des multiples réunions qui ont eu lieu à différents endroits au pays et des 68 mémoires que nous avons reçus. Nous pensons que cette information sera extrêmement utile au comité parlementaire chargé de l'examen de la Loi.

Il ne s'agit pas ici d'un document d'orientation fondé sur un consensus; il reflète plutôt l'éventail des opinions exprimées. Nous avons dû, par la force des choses, résumer divers points de vue, mais nous sommes néanmoins efforcés, dans toute la mesure du possible, de rester fidèles à l'intention des intervenants.

Nous avons voulu présenter un tableau équilibré des opinions de tous les intervenants. Il est à noter par ailleurs que les participants n'ont pas tous abordé chacun des thèmes exposés dans le document de travail d'EIC; certains ont traité seulement des sujets qui les regardaient directement. De plus, les groupes désignés ont, en général,

Table des matières

I.	Introduction	3
II.	Efficacité de la Loi	5
III.	Portée de la Loi	11
IV.	Plans d'équité en matière d'emploi, objectifs et échéanciers.....	17
V.	Rôle des syndicats	25
VI.	Exigences relatives aux rapports	29
VII.	Application de la Loi	35
VIII.	Responsabilité de la Loi.....	42
IX.	Identification des membres des groupes désignés	46
X.	Autres recommandations.....	50
XI.	Consultations et participants	53

Préparé par les Affaires publiques et la Direction
générale de l'équité en matière d'emploi

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

N° de cat. MP43-263/1992

ISBN 0-662-58763-4



Emploi et
Immigration Canada
Employment and
Immigration Canada

Consultations

préalables à l'examen de la
Loi sur l'équité en matière d'emploi



Équité en matière d'emploi



LM-170/12/91

Canada